

Der folgende Text wird über DuEPublico, den Dokumenten- und Publikationsserver der Universität Duisburg-Essen, zur Verfügung gestellt.

Diese auf DuEPublico veröffentlichte Version der E-Publikation kann von einer eventuell ebenfalls veröffentlichten Verlagsversion abweichen.

**Wenten, Frido:**

**Gewerkschaftsreformen in China – Segen oder Fluch?**

In: Sozial.Geschichte Online / Heft 20 / 2017

URN: [urn:nbn:de:hbz:464-20170320-161601-6](https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:hbz:464-20170320-161601-6)

Link: <http://duepublico.uni-duisburg-essen.de/servlets/DocumentServlet?id=43555>

---

*Frido Wenten*

## **Gewerkschaftsreformen in China – Segen oder Fluch?**

Kontroverses zu Tarifverhandlungen  
und „zellulärem“ Aktivismus

Ob Arbeitskämpfe in China als ein Paradox oder im Gegenteil als eine Konsequenz der Abwesenheit unabhängiger Arbeiterorganisationen erscheinen,<sup>1</sup> nahezu alle akademischen BeobachterInnen sind sich einig, dass sie in ihrer gegenwärtigen Praxis begrenzt und mangelhaft sind. Stattdessen, so die Annahme, würden chinesische ArbeiterInnen besser dastehen, wenn sie „repräsentative“ Interessenvertretungen hätten, die für das Entstehen von Klassenbewusstsein und politischer Strategie effektiv, wenn nicht gar notwendig seien.<sup>2</sup> Dieses in Aufsätzen und politischen Kommentaren stetig wiederholte Mantra tritt in zwei Formen auf: Es wird entweder dis-

---

<sup>1</sup> Zum Beispiel J. Becker, *The Knowledge to Act: Chinese Migrant Labor Protests in Comparative Perspective*, *Comparative Political Studies*, 45 (2012), 11, S. 1379–1404 versus E. Friedman / C. K. Lee, *Remaking the World of Chinese Labour: A 30-Year Retrospective*, *British Journal of Industrial Relations*, 48 (2010), 3, S. 507–533, und A. Chan / K. Siu, *Chinese migrant workers: factors constraining the emergence of class consciousness*, in: B. Carrillo / D. Goodman (Hg.), *China's Peasants and Workers: Changing Class Identities*, Cheltenham: Edward Elgar 2012, S. 79–101.

<sup>2</sup> Zum Beispiel C. K. Lee, *Pathways of labor activism*, in: E. J. Perry / M. Selden (Hg.), *Chinese Society: Change, Conflict and Resistance. Asia's transformations*, London / New York: Routledge 2010, S. 57–80; E. Friedman, *Insurgency Trap. Labor Politics in Postsocialist China*, Ithaca / London: ILR Press 2014; ähnlich C. K.-C. Chan / N. Pun, *The Making of a New Working Class? A Study of Collective Actions of Migrant Workers in South China*, *China Quarterly*, 198 (2009), S. 287–303; F. Butollo / T. ten Brink, *Challenging the Atomization of Discontent*, *Critical Asian Studies*, 44 (2012), 3, S. 419–440.

kussionslos als Allgemeinplatz vorausgesetzt oder aus einem Vergleich des chinesischen Status Quo mit „westlichen“ Gewerkschaftstraditionen abgeleitet. Anzeichen von arbeitsrechtlicher Formalisierung, Gewerkschaftswahlen und Tarifverhandlungen werden in diesem Kontext als begrüßenswerte *pro-labour*-Zugeständnisse gewertet – wobei sich die meisten BeobachterInnen einig sind, dass diese institutionellen Reformen immer noch unzureichend beziehungsweise „steckengeblieben“ sind.<sup>3</sup>

Derartige Argumente sind analytisch verzerrt und politisch problematisch, da in der Debatte zwei miteinander logisch verknüpfte Aspekte übersehen oder stillschweigend übergangen werden, die ich hier näher beleuchten möchte. Zum einen muss grundsätzlich in Frage gestellt werden, ob die Differenz zwischen „westlicher“ und „chinesischer“ Gewerkschaftspolitik und Tarifverhandlungen überhaupt einen sinnvollen analytischen und politischen Referenzpunkt darstellt. Dies hat einerseits damit zu tun, dass dem Vergleich mit der „westlichen“ Erfahrung eine gewisse Teleologie innewohnt, derzufolge sich sporadische Arbeiterproteste zur Herausbildung institutionalisierter Interessenvertretungen und politischer Großentwürfe entwickeln müssten. Nur vor diesem Hintergrund kann die Entwicklung von Arbeitsbeziehungen in China als „steckengeblieben“ erscheinen. Andererseits wird bei genauerer Betrachtung deutlich, dass die Differenzen zwischen Reformen der chinesischen Einheitsgewerkschaft (Allgemeiner Chinesischer Gewerkschaftsbund, ACGB) in Südchina – die normalerweise der empirische Gegenstand der Diskussion sind – und „westlichen“ Modellen von Sozialpartnerschaft und *business unionism* weit geringer ausfallen als allgemein angenommen. Der gemeinsame Nenner, so hoffe ich im Folgenden zeigen zu können, ist eine spezielle Form von *Produktivismus*, nämlich die Auffassung, dass sich die Forderungen von ArbeiterInnen an den Wachstums- und Profitraten ihres Unternehmens oder ihrer Branche zu orientieren haben.

---

<sup>3</sup> E. Friedman, *Insurgency and institutionalization: the Polanyian countermovement and Chinese labor politics*, *Theory & Society*, 42 (2013), 3, S. 295–327.

Zweitens verschieben sich vor diesem Hintergrund die politischen Implikationen der Annahme, die Existenz repräsentativer Organisationen westlichen Typs würde chinesischen ArbeiterInnen zum Vorteil gereichen. Da die kritische „westliche“ Gewerkschafts- und Arbeiterbewegungsforschung in der chinaspezifischen Debatte weitestgehend ignoriert wird,<sup>4</sup> werden die Reformen in Südchina stets aufgrund ihrer vermeintlichen *Distanz*, jedoch niemals aufgrund ihrer *Nähe* zu „westlichen“ Gewerkschaftstraditionen kritisiert. Ich werde im Folgenden zeigen, dass die Reformbestrebungen in Südchina, ähnlich wie in der Geschichte „westlicher“ Arbeiterbewegungen, mit einer Spaltung in institutionalisierte „repräsentative“ Organisationen einerseits und illegalisierte „andere“ Formen der Arbeiterbewegung einhergehen. Im Kontext dieser klarer werdenden Grenzziehungen würde die Entwicklung einer offen „radikalen politischen Agenda“<sup>5</sup> das Risiko staatlicher Repression stark erhöhen. Die zunehmende Institutionalisierung, Professionalisierung und Formalisierung im Rahmen einer „Öffnung“ des ACGB hingegen schränkt den Handlungsspielraum der ArbeiterInnen durch Kompromisse mit den existierenden politischen und legalen Bedingungen ein, anstatt ihn zu erweitern. Dass der ACGB weiterhin die einzige legale Gewerkschaft, aber aus Arbeitersicht unnütz bis kontraproduktiv ist (dies belegt jede empirische Studie zum Verhältnis ArbeiterInnen-Gewerkschaft),<sup>6</sup> scheint mir ein günstiger histori-

---

<sup>4</sup> Zum Beispiel R. Hyman, *Industrial relations: a Marxist introduction*, London: Macmillan 1975; ders., *Strikes*, Basingstoke: Macmillan 1988; F. F. Piven / R. A. Cloward, *Poor people's movements: why they succeed, how they fail*, New York: Vintage Books 1979; K. Moody, *Towards an International Social Movement Unionism*, *New Left Review*, 225 (1997), S. 52–72; P. Birke, *Wilde Streiks im Wirtschaftswunder: Arbeitskämpfe, Gewerkschaften und soziale Bewegungen in der Bundesrepublik und Dänemark*, Frankfurt am Main: Campus 2007.

<sup>5</sup> Friedman, *Insurgency Trap* (wie Anm. 2), S. 174.

<sup>6</sup> M. J. Blecher, *Hegemony and Workers' Politics in China*. *The China Quarterly*, 170 (2002), S. 283–303; ders., *What—and How—Have Tianjin Workers Been Thinking?* *Journal of Chinese Political Science*, 13 (2008), 3, S. 249–267; Y. Cai, *State and Laid-Off Workers in Reform China: The Silence and Collective Action of the Retrenched*, New York: Routledge 2005; T. Nichols / W. Zhao, *Disaffection with*

scher Zufall und strategischer Vorteil für die chinesischen ArbeiterInnen zu sein. Denn bisherige außergewerkschaftliche Arbeitskampfstrategien einer spontanen, unkontrollierbaren Störung des Status Quo sind nicht nur effektiv gewesen (Streiks in China gehen zum überwiegenden Teil zugunsten der Belegschaft aus),<sup>7</sup> sondern haben repressiven wie integrativen Gegenmaßnahmen auch das kleinstmögliche und diffuseste Ziel geboten. Derartige Strategien können aufgrund ihres geringen Risikos und hohen Gewinnpotenzials als „rationales“ Verhalten decodiert werden – entgegen der Auffassung des ACGB und einiger AkademikerInnen, denen sie als fundamental „irrational“ erscheinen.

Ich werde kurz Revue passieren lassen, wie das Verhältnis von Arbeiterunruhe und Antworten von Staat und ACGB in der akademischen Literatur diskutiert wird. Die Rekonstruktion der empirischen Grundlagen stellt sich mir dabei weitestgehend als Konsens dar, so dass der interessantere Aspekt in einer Analyse der politischen Implikationen und Erwartungen besteht. Letzteren stelle ich einen kurzen Anriss kritischer Blickwinkel auf den Charakter formaler Organisationen und westlicher Gewerkschaftstraditionen gegenüber. Dies bildet die Grundlage für eine Neubewertung der Reaktionen von Unternehmen, lokaler Politik und Gewerkschaften auf die Streikwelle in der Automobil-Zulieferkette im Großraum Guangzhou nach 2010. Ich werde hierbei nicht den weit diskutierten Honda-Streik rekapitulieren, der im Sommer 2010 sektoral und regional übergreifende Folgestreiks auslöste.<sup>8</sup> Stattdessen werde ich

---

trade unions in China: some evidence from SOEs in the auto industry, *Industrial Relations Journal*, 41 (2010), 1, S. 19–33; T. Pringle, *Trade unions in China: the challenge of labour unrest*, Abingdon, New York: Routledge 2011; C. K.-C. Chan, / E. S.-L. Hui, *The Development of Collective Bargaining in China: From “Collective Bargaining by Riot” to “Party State-Led Wage Bargaining,”* *China Quarterly*, 217 (2014), S. 221–242.

<sup>7</sup> M. Elfström / S. Kuruvilla, *The Changing Nature of Labor Unrest in China*, *Industrial and Labor Relations Review*, 67 (2014), 2, S. 453–480.

<sup>8</sup> Ausführlich diskutiert wurde der Honda-Streik unter anderem in K. Wang, *Collective Awakening and Action of Chinese Workers: The 2010 Auto Workers’ Strike and its Effects*, *Sozial.Geschichte Online*, 6 (2011), S. 9–27, hier: S. 27,

versuchen, die verschiedenen Strategien und Taktiken der involvierten Akteure zu dechiffrieren, die letztlich zu einer Transformation lokaler Arbeitsmarktinstitutionen geführt haben. Dies wird es schließlich ermöglichen, den institutionellen Wandel von Arbeitsbeziehungen in Südchina besser zu verstehen – und damit die Potentiale und Grenzen von Arbeiterhandeln im Kontext „repräsentativer Organisationen“.

## Konsens

Nach mehr als zwanzig Jahren empirischer Feldforschungen und theoretischer Erklärungsversuche konvergieren akademische Interpretationen zur Entwicklung von Arbeits- und Klassenverhältnissen in China in einem Konsens, der durch neue Fallstudien stetig vertieft, aber nicht grundlegend herausgefordert worden ist – auch die hier vorgebrachten empirischen Ergebnisse tragen zu einer weiteren Nuancierung dieses Konsenses bei. Bevor ich auf abweichende politische Implikationen und Erwartungen (sowie analytische Nuancen) eingehe, werde ich daher kurz skizzieren, was sich mir als allgemein akzeptiert darstellt.

### *Muster der Arbeiterunruhe*

Arbeitskonflikte haben, offiziellen Statistiken zu registrierten Schiedsverfahren und „Massenvorfällen“ zufolge, seit den 1990er Jahren stetig zugenommen.<sup>9</sup> Wiederholt ist betont worden, dass die Kämpfe chinesischer ArbeiterInnen trotz des numerischen Zuwachses (Grafik 1) „zellulär“ bleiben, das heißt spontan, verstreut und lokal begrenzt.<sup>10</sup>

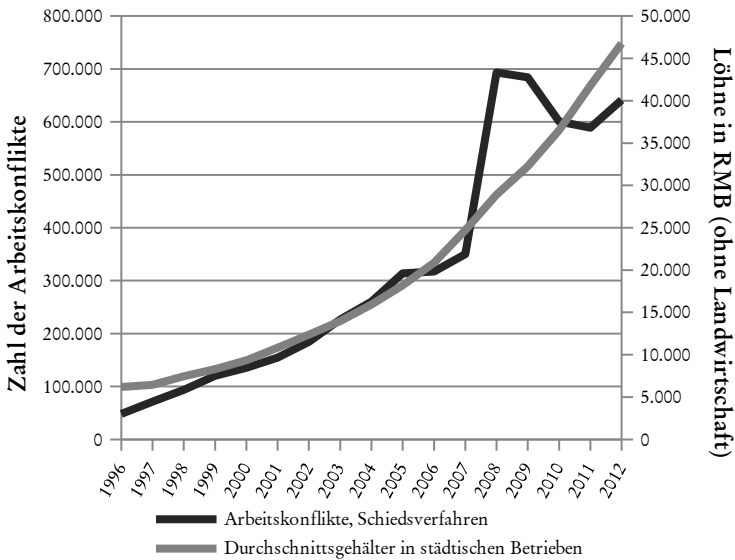
[[https://duepublico.uni-duisburg-essen.de/servlets/DerivateServlet/Derivate-29001/03\\_WangKan\\_Strike.pdf](https://duepublico.uni-duisburg-essen.de/servlets/DerivateServlet/Derivate-29001/03_WangKan_Strike.pdf)].

<sup>9</sup> Für einen konzisen Überblick: Elfström / Kuruvilla, *The Changing Nature of Labor Unrest in China* (wie Anm. 7).

<sup>10</sup> C. K. Lee, *Against the Law: Labor Protests in China's Rustbelt and Sunbelt*, Berkeley: University of California Press 2007; dies., *Pathways of labor activism*, in: E. J. Perry / M. Selden (Hg.), *Chinese Society: Change, Conflict and Resistance. Asia's transformations*, London / New York: Routledge 2010, S. 57–80; ebenso

Unter dem Begriff „zellulär“ werden verschiedenste Formen von Aktivismus subsumiert, wie Streiks, Straßenblockaden, Demonstrationen oder Riots, aber ebenfalls Petitionen oder Appelle an staatliche Autoritäten.

**Grafik 1: Arbeitskonflikte und Löhne in China 1996–2012**



Die These des „zellulären Aktivismus“ sowie Ching Kwan Lees Ansicht, dass Protestforderungen sich im Wesentlichen an legalen Standards orientieren würden, sind in zweierlei Hinsicht kritisiert worden. Bezüglich der *Form* wurde ein Wandel hin zu fabrikübergreifenden, länger andauernden Streiks,<sup>11</sup> bezüglich des *Inhalts* ein Übergang von defensiven und rechtsbasierten zu offensiven und

Friedman, *Insurgency and institutionalization* (wie Anm. 3); ders., *Insurgency Trap* (wie Anm. 2); ders. *Alienated Politics: Labour Insurgency and the Paternalistic State in China*, *Development & Change*, 45 (2014), 5, S. 1001–1018.

<sup>11</sup> Zum Beispiel C. K.-C. Chan, *The challenge of labour in China: strikes and the changing labour regime in global factories*, London / New York: Routledge 2010.

interessenbasierten Forderungen betont.<sup>12</sup> Diese Transformation wird normalerweise mit dem Ende der Privatisierungswelle der Staatsbetriebe, Arbeitskräftemangel im Exportsektor und einem demografischen Übergang zu einer zweiten Generation von WanderarbeiterInnen in Verbindung gebracht, die Mitte der 2000er Jahre zusammenfielen.<sup>13</sup> Die Forderungen von ArbeiterInnen werden meist als ökonomistisch kritisiert,<sup>14</sup> und tatsächlich hat es nur selten explizite politische Forderungen, zum Beispiel nach einer Transformation der offiziellen Gewerkschaften, gegeben,<sup>15</sup> am deutlichsten noch in der Streikwelle 2010. Zum überwiegenden Teil hätten ArbeiterInnen die offiziellen Gewerkschaften als entweder nutzlos oder kontraproduktiv betrachtet,<sup>16</sup> insbesondere außerhalb von Südchina.

---

<sup>12</sup> Chan / Pun, *The Making of a New Working Class?* (wie Anm. 1); H. Lu / N. Pun, *Unfinished Proletarianization: Self, Anger, and Class Action among the Second Generation of Peasant-Workers in Present-Day China*, *Modern China*, 36 (2010), 5, S. 493–519; Butollo / ten Brink, *Challenging the Atomization of Discontent* (wie Anm. 2); Elfström / Kuruvilla, *The Changing Nature of Labor Unrest* (wie Anm. 7); K. Gray / Y. Jang, *Labour Unrest in the Global Political Economy: The Case of China's 2010 Strike Wave*, *New Political Economy*, 20 (2014), 4, S. 1–20.

<sup>13</sup> Eine überzeugende, allerdings eher selten zu findende Erklärung des Zuwachses an offensiven Forderungen ist, dass sich mit dem Ende der Privatisierungen die Kampfformen von indirekten Protesten entlassener StaatsarbeiterInnen außerhalb des Fabrikgeländes zu direkten arbeitsplatzbasierten Streiks verschoben haben – das heißt zu einem ökonomischen Druckmittel, das den früheren Protesten fehlte (Pringle, *Trade unions in China* (wie Anm. 6), S. 80).

<sup>14</sup> Zum Beispiel Friedman, *Alienated Politics* (wie Anm. 9).

<sup>15</sup> Zum Beispiel A. Chan, *Challenges and Possibilities for Democratic Grassroots Union Elections in China: A Case Study of Two Factory-Level Elections and Their Aftermath*, *Labor Studies Journal*, 34 (2008), 3, S. 293–317.

<sup>16</sup> Blecher, *Hegemony and Workers' Politics in China* (wie Anm. 6); ders., *What—and How—Have Tianjin Workers Been Thinking* (wie Anm. 6); Y. Cai, *State and Laid-Off Workers in Reform China* (wie Anm. 6); Nichols / Zhao, *Disaffection with trade unions in China* (wie Anm. 6); Pringle, *Trade unions in China* (wie Anm. 6).



### *Staatliche Reaktionen und ACGB-Reformen*

Soziale Instabilität wird als eine der wichtigsten Bedrohungen für die chinesische Regierung angeführt. Auf den diesbezüglichen Druck, der von Arbeiterprotesten ausgeht, hätte diese auf vierfache Weise reagiert: mit Repression, materiellen Zugeständnissen, Verrechtlichung / Formalisierung und Gewerkschaftsinterventionen. Das faktische Potenzial, gesellschaftliche Unruhe durch repressive Gewaltensätze zu unterdrücken, sei unbestritten – und in der Post-Mao-Periode kontinuierlich ausgeweitet worden.<sup>17</sup> Dennoch bliebe der Einsatz von Bereitschaftspolizei und Militär gegen protestierende ArbeiterInnen das letzte Mittel.<sup>18</sup> Vielmehr überwögen Überwachung, Kontrolle und Methoden „weicher“ Repression, wie Drohungen und Einschüchterungen von AktivistInnen oder ihren Angehörigen.<sup>19</sup> Während die Bildung größerer Organisationen als Bedrohung des Staates wahrgenommen werde, die den Einsatz des Militärs im Innern rechtfertigen könnte,<sup>20</sup> würden kleinere, wie zum Beispiel Arbeiter-NGOs, staatlich überwacht und zunehmend institutionell kooptiert.<sup>21</sup> Wenn politisch gefordert, könnten diese schnell zur Schließung gezwungen werden – was normalerweise eine Gegenbewegung von Neueröffnungen unter verändertem Na-

---

<sup>17</sup> Der Haushalt für Innere Sicherheit ist stetig gewachsen und hat mit 130 Milliarden US-Dollar 2013 zum ersten mal das Militärbudget überstiegen. Die diesbezüglichen Zahlen werden seit 2014 geheim gehalten (M. Martina, China withholds full domestic-security spending figure. Reuters 2014, [<http://www.reuters.com/article/2014/03/05/us-china-parliament-security-idUSBREA240B720140305>]).

<sup>18</sup> M. S. Tanner, How China manages internal security challenges and its impact on PLA missions. In: R. Kamphausen, D. Lai / A. Scobell (Hg.), *Beyond the Strait: PLA Missions other than Taiwan*, Maroon Ebooks 2009, S. 39–98.

<sup>19</sup> G. King / J. Pan / M. Roberts, How Censorship in China Allows Government Criticism but Silences Collective Expression, *American Political Science Review*, 107 (2013), 2, S. 1–18; Y. Deng / K. J. O'Brien, Relational Repression in China: Using Social Ties to Demobilize Protesters. *The China Quarterly*, 215 (2013), S. 533–552.

<sup>20</sup> Tanner, How China manages internal security challenges (wie Anm. 17), S. 50.

<sup>21</sup> J. Howell, Shall we dance? Welfarist incorporation and the politics of state-labour NGO relations, *The China Quarterly*, 223 (2015).

men nach sich zöge – wie in der seit Sommer 2015 anhaltenden landesweiten Repressionswelle.<sup>22</sup>

Die Hu-Jintao-Regierung der frühen 2000er hätte das Damoklesschwert über dem Kopf jeder Arbeiterorganisation hängen gelassen, zugleich jedoch die Ausgaben für Sozialversicherungen und soziale Infrastruktur (in einer Abkehr von der aggressiven Kommodifizierung der 1990er Jahre) mit dem Ziel einer stärkeren Binnennachfrage erhöht.<sup>23</sup> Zudem hätte es eine zunehmende Verrechtlichung von Arbeitsverhältnissen gegeben, die sich in neuen Arbeitsgesetzen, der Formalisierung von Arbeitsverträgen und gestärkten Schlichtungs- und Schiedsverfahren geäußert habe. Diese neue „Rechtsstaatlichkeit“ finde ihre Grenzen jedoch in der ausbleibenden Vollstreckung (auf lokaler Ebene) und einem weiten Interpretationsspielraum, der informellen Übereinkünften nach wie vor Vorrang gebe.<sup>24</sup> Würden Schlichtungs-, Schieds- und Gerichtsverfahren tatsächlich vollzo-

---

<sup>22</sup> Ebd.; Y. Xu, Labor non-governmental organizations in China: Mobilizing rural migrant workers, *Journal of Industrial Relations*, 55 (2013), 2, S. 243–259; C. Clover, China police arrest activists in campaign against labour unrest, *Financial Times* 2016, [<http://www.ft.com/cms/s/0/7ae19510-b85e-11e5-b151-8e15c9a029fb.html>].

<sup>23</sup> Meist sind Analysen von Arbeiterprotesten in China in eine längere Kontextualisierung der makro-ökonomischen und politischen Reformen seit 1978 eingebettet (M. E. Gallagher, *Contagious capitalism: globalization and the politics of labor in China*, Princeton: Princeton University Press 2005; dies., *China's Workers Movement and the End of the Rapid-Growth Era*, *Daedalus*, 143 (2014), 2, S. 81–95; Pringle, *Trade unions in China* (wie Anm. 6); Friedman, *Insurgency Trap* (wie Anm. 2); ders., *Alienated Politics* (wie Anm. 9)). Da es hervorragende Bücher zu diesem Reformprozess gibt (z. B. B. Naughton, *Growing out of the plan: Chinese economic reform, 1978-1993*, New York: Cambridge University Press 1995; ders., *The Chinese Economy: Transitions and Growth*, Cambridge, Mass: MIT Press 2007; C. Bramall, *Chinese economic development*, Abingdon, New York: Routledge 2008), nehme ich hier nur auf die Aspekte Bezug, die für den besonderen Blickwinkel dieses Aufsatzes relevant sind.

<sup>24</sup> X. Chen, *The Rising Cost of Stability*. *Journal of Democracy*, 24(2013), 1, S. 57–64; C. K.-C. Chan / K. Nadvi, *Changing labour regulations and labour standards in China: Retrospect and challenges*, *International Labour Review*, 153 (2014), 4, S. 513–534; C. K. Lee / Y. Zhang, *The Power of Instability: Unraveling the Micro-foundations of Bargained Authoritarianism in China*, *American Journal of Sociology*, 118 (2013), 6, S. 1475–1498.

gen – ihre zunehmende Anzahl belegt dies (Grafik 1)<sup>25</sup> – brächen die Gerichte kollektive Konflikte normalerweise in individuelle Fälle auf.<sup>26</sup> Das Arbeitsrecht stelle sich für ArbeiterInnen daher ambivalent dar: Es böte den Schutz individueller Rechte in einem staatlich vorgegebenen legalen Rahmen, untergrabe jedoch kollektives Handeln.

Mit dem ACGB hätten staatliche Autoritäten ein weiteres Vehikel an der Hand, um in Arbeitskonflikte einzugreifen. Während die Vorsitzenden von Betriebsgewerkschaften in überwiegenden Fällen Mitglieder des Managements oder stark von diesem beeinflusst seien, würden höhere Gewerkschaftsfunktionäre im Prozess der Ämterrotation öffentlicher Beamter innerhalb der KP Chinas eingesetzt. Daher überrasche es wenig, dass der ACGB in den meisten Gegenden auf Arbeitskonflikte mit Untätigkeit reagiere oder mit der Mission agiere, den normalen Betriebsablauf wiederherzustellen.<sup>27</sup> Dass der Alleinherrschaftsanspruch und die bürokratische Struktur des ACGB Hindernisse für eine unabhängige Interessenvertretung seien, Wahlen auf Betriebsebene regelmäßig beeinträchtigt würden und das Verhältnis zwischen Funktionären und Basis paternalistisch bleibe, ist wiederholt dokumentiert worden.<sup>28</sup>

---

<sup>25</sup> Der rapide Anstieg registrierter Schiedsverfahren 2008 ist ein Ausreißer, der zurückgeht auf den Erlass des „Gesetzes zu Schiedsverfahren und der Beilegung von Arbeitskonflikten“ vom 1. Januar 2008 und der damit einhergehenden Reduktion der Kosten für die Verfahrensaufnahme sowie die staatliche Anweisung an Gerichte, mehr Fälle anzunehmen (R. Enjuto-Martínez, *Within and against the law. The politics of labour law in China's adaptive authoritarianism*, London: London School of Economics 2015).

<sup>26</sup> F. Chen / X. Xu, „Active Judiciary“: Judicial Dismantling of Workers' Collective Action in China, *China Journal*, 67 (2012), S. 87–107.

<sup>27</sup> Pringle, *Trade unions in China* (wie Anm. 6).

<sup>28</sup> J. Li / D. Metcalf, *Chinese Unions: Nugatory or Transforming? An Alice Analysis*, London: London School of Economics 2005; J. Howell, *All-China Federation of Trades Unions beyond Reform? The Slow March of Direct Elections*, *China Quarterly*, 196 (2008), S. 845–863; Pringle, *Trade unions in China* (wie Anm. 6); C. K.-C. Chan / E. S.-L. Hui, *The Dynamics and Dilemma of Workplace Trade Union Reform in China: The Case of the Honda Workers' Strike*, *Journal of Industrial Relations*, 54 (2012), 5, S. 653–668; Butollo / ten Brink, *Challenging the Atom-*

In zwei geografischen Regionen sind Reformbestrebungen lokaler ACGB-Ebenen jedoch Gegenstand intensiver Untersuchungen geworden: in Zhejiang und Guangdong, insbesondere in der Stadt Guangzhou.<sup>29</sup> Hier scheinen die Strategien von Gewerkschaftsfunktionären vom Rest Chinas abzuweichen, wenn sie Streiks nicht als politische Bedrohung, sondern als normalen marktwirtschaftlichen Nebeneffekt deuteten, der eine langfristige institutionelle Lösung verlange. Die Gewerkschaftsführung der Stadt Guangzhou wird deshalb als *pro-labour* eingestuft, weil sie anerkenne, dass ein effektiveres Funktionieren des ACGB als Gewerkschaft eine gewisse Legitimität in der Arbeiterschaft voraussetze.<sup>30</sup> Dies habe sich in einer höheren Toleranz von Streiks und NGO-Aktivismus widerspiegelt, sowie in der Haltung, Gewerkschaftsvorsitzende auf Betriebsebene sollten keine Management-Posten innehaben. Diese Duldung sei jedoch fragil und könne, wie seit der Repressionswelle 2015 gegen NGO-Aktivist\*innen, die ironischerweise insbesondere die Stadt Guangzhou getroffen hat, stets zurückgenommen werden.

Die praktisch unwidersprochene Akzeptanz der empirischen Grundlagen für diese Diskussion hat dazu geführt, dass Überblicksdarstellungen zur Entwicklung von Arbeitsverhältnissen in der Reformperiode nach 1978 mittlerweile nahezu deckungsgleich sind.<sup>31</sup> Natürlich gibt es auch hier Abweichungen im Detail. Beim gegenwärtigen Stand der Debatte sind es jedoch die analytischen und politischen Bewertungen, welche die größte Aufmerksamkeit erfordern, da sie oftmals gewagte Abstraktionsleistungen von der ansonsten sorgfältigen empirischen Forschung vollbringen.

---

ization of Discontent (wie Anm. 2); Friedman, Alienated Politics (wie Anm. 9).

<sup>29</sup> Pringle, Trade unions in China (wie Anm. 6); Friedman, Insurgency Trap (wie Anm. 2); ders., Economic Development and Sectoral Unions in China, *Industrial & Labor Relations Review*, 67 (2014), 2, S. 481–503.

<sup>30</sup> Friedman, Insurgency Trap (wie Anm. 2).

<sup>31</sup> Kürzlich erschienen zum Beispiel Friedman, Alienated Politics (wie Anm. 9); Gallagher, China's Workers Movement (wie Anm. 30); D. Fuchs, Das neue „Epizentrum weltweiter Arbeiterunruhe“? Klassenzusammensetzung und Arbeitskämpfe in China seit den 1980er Jahren, *Peripherie – Politik, Ökonomie, Kultur*, 138/139 (2016), S. 303–326.

## Implikationen

Dass „repräsentative“ Organisationen für eine chinesische Arbeiterbewegung Vorbedingung seien – und die gegenwärtigen Formen von Arbeitskämpfen daher nicht als Ausdruck einer ebensolchen gelten könnten – ist eine weit verbreitete Grundhaltung. Dabei wird entweder die rechtliche Abwesenheit der Vereinigungsfreiheit als wesentliches Hindernis angeführt<sup>32</sup> oder ein Zusammenhang zwischen Organisationsgrad und Klassenbewusstsein hergestellt.<sup>33</sup> Die erstgenannte Position bleibt formalistisch und hat wenig zum Verständnis der realen Transformationen beizutragen; die zweite teilt sich in ein skeptisches und ein optimistisches Lager.

SkeptikerInnen argumentieren, dass chinesische ArbeiterInnen nur ein „embryonales Gewerkschaftsbewusstsein“ besäßen<sup>34</sup> oder es nicht vermögen, eine „radikale politische Agenda“ zu entwickeln.<sup>35</sup> Weil den ArbeiterInnen die „direkte Mitwirkung“ an der Formulierung institutioneller Antworten fehle, die in ihrem Namen formuliert werden, hätten sie auch „kein Identifikationsgefühl (*sense of ownership*) für diese Erfolge“.<sup>36</sup> Explizit – „die Lösung für dieses Problem besteht nach wie vor in eigenständigen Organisationen der Arbeiter“<sup>37</sup> – oder implizit gehen die SkeptikerInnen davon aus, dass die Bildung von Organisationen für ein gesteigertes politisches Bewusstsein Voraussetzung sei beziehungsweise sich beide Dynamiken gegenseitig verstärken würden. Die Entstehungen eines derartigen *circulus vitiosus* bliebe jedoch „stecken“,<sup>38</sup> aufgrund der Un-

---

<sup>32</sup> Y. Li (Hg.), *Freedom of association in China and Europe: comparative perspectives in law and practice*, Leiden / Boston: Martinus Nijhoff Publishers 2005.

<sup>33</sup> Zum Beispiel Chan / Siu, *Chinese migrant workers* (wie Anm. 1); Friedman, *Alienated Politics* (wie Anm. 9); Chan, *The challenge of labour in China* (wie Anm. 10); Butollo / ten Brink, *Challenging the Atomization of Discontent* (wie Anm. 2).

<sup>34</sup> Chan / Siu, *Chinese migrant workers* (wie Anm. 1), S. 97.

<sup>35</sup> Friedman, *Insurgency Trap* (wie Anm. 2), S. 174.

<sup>36</sup> Friedman, *Alienated Politics* (wie Anm. 9), S. 1001, 1012.

<sup>37</sup> Chan / Siu, *Chinese migrant workers* (wie Anm. 1), S. 98.

<sup>38</sup> Friedman, *Insurgency and institutionalization* (wie Anm. 3), S. 297.

fähigkeit des ACGB zu weitreichenden Reformen, der Einheitsfront zwischen Staat und Kapital, der globalen Funktion Chinas als Werkbank der Welt und letztlich der konsequenterweise „aufständischen“ Form von Arbeiterprotesten. Die Situation sei „festgefahren“<sup>39</sup> in einer steten Wiederholung derselben Dynamik, welche „die Entstehung einer Arbeiterbewegung verhindert und dabei gleichzeitig die Fähigkeit des Staates unterminiert, die Arbeiteraufstände einzuschränken“.<sup>40</sup>

OptimistInnen hingegen sind der Ansicht, dass „die neue Arbeiterklasse sich zunehmend des interessenbasierten und klassenorientierten Charakters von Arbeitsprotesten bewusst ist und so an ihnen teilnimmt“.<sup>41</sup> Derartige Arbeitskonflikte können dann als eine progressive Dynamik der „Klassenformation“ interpretiert werden<sup>42</sup> – die Streikwelle 2010 war in diesem Kontext ein zentrales Moment. Obwohl auch die OptimistInnen die Frage nach der Existenz einer Arbeiterbewegung negativ beantworten, gestehen sie chinesischen ArbeiterInnen ein „gestärktes Klassenbewusstsein“ zu, heben aber hervor, dass diesem die Abwesenheit von „Klassenorganisationen“ disparat gegenüberstehe.<sup>43</sup> Dass Arbeitskämpfe in China isoliert und verstreut blieben, sei daher nicht Ergebnis fehlenden Klassenbewusstseins und politischer Strategie, wie einige Argumente der SkeptikerInnen nahelegen, sondern direkt auf das Fehlen von Organisationen zurückzuführen, die „Forderungen der ArbeiterInnen bewusst jenseits der Grenzen einzelner Fabriken zusammenbringen könnten“.<sup>44</sup>

Die Argumente, dass in China keine Arbeiterbewegung existiere, keine Arbeiterklasse „an sich“, keine politische Agenda – oder aber

---

<sup>39</sup> Friedman, *Insurgency Trap* (wie Anm. 2).

<sup>40</sup> Friedman, *Alienated Politics* (wie Anm. 9), S. 1012.

<sup>41</sup> Chan / Pun, *The Making of a New Working Class?* (wie Anm. 1), S. 287.

<sup>42</sup> Butollo / ten Brink, *Challenging the Atomization of Discontent* (wie Anm. 2), S. 419.

<sup>43</sup> Chan, *The challenge of labour in China* (wie Anm. 10), S. 16 f.

<sup>44</sup> Butollo / ten Brink, *Challenging the Atomization of Discontent* (wie Anm. 2), S. 434.

ein noch abzuschließender Prozess der Klassenformation im Gange sei –, teilen allesamt die implizite Annahme, dass die jeweiligen Kategorien die realen Phänomene als klar umgrenzte, eindeutige und messbare erfassen. So erscheinen diese Phänomene als Momentaufnahmen in einem schon bekannten Prozess (mit vorbestimmtem Endpunkt), an dessen Maßstab die gegenwärtige Situation in China – negativ – gemessen wird. Diese Teleologie ist jedoch im Wesentlichen suggestiv und basiert auf zweifelhaften historischen Referenzen oder Idealtypen: A. Chan und Siu veranschlagen ein leninistisches Stufenmodell wachsenden Klassenbewusstseins und leiten aus den Streikforderungen chinesischer ArbeiterInnen ab, dass deren Bewusstsein (noch) nicht weit fortgeschritten sei.<sup>45</sup> Friedman nimmt an, dass wir mittlerweile eine Polanyi'sche Doppelbewegung hin zu einem institutionalisierten Sozialpakt zwischen Arbeit und Kapital hätten sehen sollen, und begibt sich auf die Suche nach den Gründen ihres Ausbleibens.<sup>46</sup> C. K.-C. Chan und Hui bringen ein angeblich „arbeitergetriebenes“ Modell „westlicher“ Tarifverhandlungen ins Spiel, vor dessen Hintergrund die Entstehung der Arbeitsmarkt- und Gewerkschaftsreformen in Guangdong als mangelhaft bewertet wird.<sup>47</sup>

Die Adäquanz dieser Referenzpunkte ist zweifelhaft. Kann Klassenbewusstsein in Stufen (und überhaupt) gemessen werden?<sup>48</sup> Ist

---

<sup>45</sup> Chan / Siu, Chinese migrant workers (wie Anm. 1).

<sup>46</sup> Friedman, Insurgency and institutionalization (wie Anm. 3).

<sup>47</sup> Chan / Hui, The Development of Collective Bargaining in China (wie Anm. 6).

<sup>48</sup> Stellt man die Schwierigkeit, Klassenbewusstsein zu beobachten und zu „messen“ sowie die generell problematische Annahme, Handlungen seien am besten durch das Bewusstsein der Akteure zu erklären (C. Horn / G. Löhner (Hg.), Gründe und Zwecke. Texte zur aktuellen Handlungstheorie, Berlin: Suhrkamp 2010) in Rechnung, dann bleibt die gesamte Debatte hoch spekulativ. Die außenstehende Akademikerin nimmt stillschweigend an, dass ein adäquater Standard von Klassenbewusstsein im Abstrakten existiert, an dem sich die Abweichung realer Phänomene bestimmen lässt. In der Abwesenheit solch eines Standards ist die Implikation natürlich, dass es allein von der Haltung der jeweiligen BeobachterInnen abhängt, das Klassenbewusstsein chinesischer ArbeiterInnen als „falsch“, „reif“, „in den Kinderschuhen steckend“ oder ähnlich zu bewerten.

die Idee einer Doppelbewegung eine sinnvolle Charakterisierung kapitalistischer Langzeitentwicklung? Sind „westliche“ Tarifverhandlungen tatsächlich „arbeitergetrieben“? Dem steht die Nonchalance gegenüber, mit der Organisationen zum zentralen *Explanans* erhoben werden: Ihre Abwesenheit erkläre, weshalb Arbeiterproteste isoliert und vereinzelt blieben; ihre Entstehung verspräche die Entwicklung eines zweckorientierten Ziels, das durch Organisationsmacht realisiert werden könne.

Sowohl SkeptikerInnen als auch OptimistInnen gehen in ihrer Argumentation von der sehr realen Herausforderung aus, vereinzelte Momente von Arbeiteraktivismus in eine raumzeitlich extensive und zumindest periodisch nachhaltige Form zu überführen, die (vermutlich) notwendig wäre, um jedwede Art gesellschaftlichen Wandels herbeizuführen. Problematisch für raumzeitlich begrenzte Proteste ist insbesondere die langfristige Sicherung erkämpfter Errungenschaften im Wechselspiel aktivistischer Hochphasen und anschließender Demobilisierungen, in denen „Ordnung wiederhergestellt“, Vereinbarungen geschlossen, ArbeiterführerInnen bestraft werden – und so weiter. „Zellulärer“ Aktivismus ist daher in der Tat keine ideale Strategie. Doch sind „repräsentative Organisationen“ die effektivere und zielführendere Option – generell und im chinesischen Kontext? Bisher (in diesem Aufsatz, aber ebenso in der internationalen Debatte) sind zwei wesentliche Fragen stillschweigend übergangen worden: Was genau haben die unterschiedlichen KommentatorInnen vor Augen, wenn sie von „repräsentativen“ oder „Klassen“-Organisationen sprechen?<sup>49</sup> Und wie stehen die Chancen, was sind die Implikationen, und wer sind die Adressaten

---

<sup>49</sup> Meines Wissens gibt es in der akademischen Literatur neben vielen vagen Andeutungen, die auf eine Orientierung an sozialpartnerschaftlichen Modellen schließen lassen, nur einen expliziten Bezug auf die Frage, welche Form von Organisationen denn gewünscht wird: Chan und Siu rekurrieren auf Lenin und setzen auf die Herausbildung „revolutionärer Avantgarden“, die, so die Hoffnung, in Abwesenheit einer progressiven Intelligenzija aus den Reihen gebildeter FacharbeiterInnen entstünden und die existierenden Betriebsgewerkschaften übernehmen (Chan / Siu, Chinese migrant workers (wie Anm. 1).



eines derartigen Organisationsaufbaus in China? In Abwesenheit klarer Positionierungen der jeweiligen Organisations-BefürworterInnen lassen sich Antworten aus der suggestiven Gegenüberstellung zwischen chinesischen und „westlichen“ Gewerkschaften ziehen.<sup>50</sup> Ich werde diese Fragen in zwei Schritten untersuchen: zuerst durch eine kritische Perspektive auf Struktur und Geschichte „repräsentativer“ Organisationen im „Westen“, und in der Folge durch eine genauere Analyse der institutionellen Transformationen nach der Streikwelle 2010 in Südchina.<sup>51</sup>

## Arbeiterorganisationen und „westliche“ Gewerkschaftstradition

Die Erwartungshaltung Friedmans, dass die beobachtete Pattsituation zwischen Arbeiter-„Aufständen“ und „feststreckendem“ institutionellen Wandel durch die Herausbildung repräsentativer Arbeiterorganisationen überwunden werden könnte, gewinnt vor dem Hintergrund der Geschichte „westlicher“ Arbeiterbewegungen an

---

<sup>50</sup> Explizit wird dieser Vergleich gezogen in J. Shen / J. Benson, *Tripartite consultation in China: A first step towards collective bargaining?*, *International Labour Review*, 147 (2008), 2/3, S. 231–248; M. Liu, *Union Organizing in China: Still a Monolithic Labor Movement?*, *Industrial & Labor Relations Review*, 64 (2010), 1, S. 30–52; Butollo / ten Brink, *Challenging the Atomization of Discontent* (wie Anm. 2); Chan / Siu, *Chinese migrant workers* (wie Anm. 1); Chan / Hui, *The Development of Collective Bargaining in China* (wie Anm. 6); Friedman, *Insurgency Trap* (wie Anm. 2).

<sup>51</sup> Dies ist nicht der Ort, um die Angelegenheit in der Länge zu diskutieren, die sie verdiente, doch ist es tatsächlich erstaunlich, dass in der akademischen Debatte eher auf ein unklares Bild „westlicher“ Gewerkschaftstraditionen zurückgegriffen wird, anstatt auf die reiche Geschichte und Erfahrungen autonomer Arbeitskämpfe und -organisationen in China – von der „Hundert-Blumen-Kampagne“ über die Shanghaier Kommune bis zu den landesweiten Arbeiteraufständen und deren blutiger Niederschlagung 1989 (zum Beispiel J. Sheehan, *Chinese workers: a new history*, London: Routledge 1998; M. J. Meisner, *Mao's China and After: A History of the People's Republic*, 3rd ed., New York: Free Press 1999; Y. Wu, *The cultural revolution at the margins: Chinese socialism in crisis*, Cambridge, Mass.: Harvard University Press 2014).

Gewicht. Hier, das heißt in den kapitalistischen Kernländern Europas, den USA und Japan, können für das 19. und 20. Jahrhundert tatsächlich Zyklen von Aufständen beobachtet werden, in deren Abklingen (und nicht wie oft vermutet während Beginn und Hochphase) es zur Herausbildung repräsentativer Organisationen gekommen ist.<sup>52</sup> Die Organisationen, die hier entstanden, waren spezifischen – *produktivistischen* – Typs und entradikalisierten sich mit der Integration in formal-legale Institutionen.<sup>53</sup> Dies beinhaltete bestimmte Kompromisse, deren Implikationen bisher nicht den Weg in die Debatte im chinesischen Kontext gefunden haben.

Während der etwa dreißig- bis vierzigjährigen Blütezeit kapitalistischer Wohlfahrtsstaatregime nach dem zweiten Weltkrieg<sup>54</sup> bildete sich ein Sozialpakt zwischen Kapital und Arbeit heraus, in dem der Teil der Arbeiterbewegung institutionalisiert wurde, der bereit war, die produktivistische Grundprämisse zu akzeptieren: Aktivismus und Kämpfe würden sich auf Arbeitsplatzsicherheit und wachsende materielle Gewinne konzentrieren, abhängig von gesamtwirtschaftlichen und unternehmensspezifischen Wachstumsraten. In den „liberalen“ USA wurde Wellen von Arbeitskämpfen von staatlicher Seite mit der bewussten Förderung von *business unions* begegnet, „dem natürlichen Feind revolutionärer Gewerkschaften und vielleicht effektiveren Gegenspieler als der kapitalistische Manager selbst“.<sup>55</sup> Im „neo-korporatistischen“ Deutschland<sup>56</sup> und „sozialdemo-

---

<sup>52</sup> B. J. Silver, *Forces of Labor: Workers' Movements and Globalization Since 1870*, Cambridge, New York: Cambridge University Press 2003.

<sup>53</sup> Piven / Cloward, *Poor people's movements* (wie Anm. 4); R. Hyman, *The politics of workplace trade unionism: Recent tendencies and some problems in theory*. *Capital & Class*, 8 (1979), S. 54–67.

<sup>54</sup> G. Esping-Andersen, *The three worlds of welfare capitalism*, Cambridge: Polity 1990.

<sup>55</sup> A. Ross, *The Natural History of the Strike*, in: A. W. Kornhauser / R. Dubin / A. Ross (Hg.), *Industrial conflict*, New York: McGraw-Hill 1954, S. 23.

<sup>56</sup> W. Streeck / L. Kenworthy, *Theories and Practices of Neocorporatism*, in: T. Janoski et al. (Hg.), *The handbook of political sociology: states, civil societies, and globalization*, Cambridge, New York: Cambridge University Press 2005.

kratischen“ Schweden<sup>57</sup> erlaubten es institutionalisierte Sozialpartnerschaft und kodeterminierte Betriebsverhältnisse, dass zentralisierte Gewerkschaftsverbände bestimmte Unternehmensentscheidungen beeinflussen und industrieweite oder nationale Lohnniveaus verhandeln konnten – im Rahmen unangetasteter Profitabilität.<sup>58</sup>

Weder Business- noch sozialpartnerschaftliche Gewerkschaften waren notwendigerweise friedlich, aber ihr Handlungsspielraum wurde stark durch die Anerkennung von Regulationen der Form, des Inhalts und der Zielsetzungen industrieller Konflikte beschränkt: „Parlamentarische Verhältnisse und legale Gewerkschaften vorausgesetzt, war das Bestreben nicht die Illegalisierung aller Formen des Arbeitskampfes, sondern deren Einhegung“.<sup>59</sup>

Nichtsdestotrotz gelang es mittels inkludierender Maßnahmen nie, alle praktischen Äußerungen der Arbeiterschaft zu subsumieren. Während höhere Funktionäre der Arbeiterorganisationen ein „Identifikationsgefühl“ für Tarifverhandlungen, Kodeterminierung oder die Entwicklung von Gesetzesvorlagen gewinnen konnten, galt dies nicht notwendigerweise für die Basismitglieder. Die Entfremdung von der Gewerkschaftsführung war in der Tat so groß, dass es in vielen „westlichen“ Industrienationen zum Fortbestand wilder Streiks und parallelen „anderen“ Arbeiterbewegungen kam.<sup>60</sup> Politische Grenzziehungen, insbesondere die Formalisierung indus-

---

<sup>57</sup> Esping-Andersen, *The three worlds of welfare capitalism* (wie Anm. 53).

<sup>58</sup> Gleiches gilt für Japan, wo nach einer Hochphase von Arbeitskämpfen zwischen 1945 und 1955 (und der Unterdrückung radikalerer Gewerkschaften) ein System industrieweiter Lohnangleichungen etabliert wurde, in dem einzelne Betriebsgewerkschaften sich an den Lohnforderungen der größten Gewerkschaftsföderation orientieren und in ritualisierten jährlichen Demonstrationen (dem *shunto*) mit Unternehmen „verhandeln“.

<sup>59</sup> Birke, *Wilde Streiks im Wirtschaftswunder* (wie Anm. 4), S. 21; siehe ebenfalls T. Iversen, *Capitalism, democracy, and welfare*, New York, Cambridge: Cambridge University Press 2005, Kapitel 2.

<sup>60</sup> K. H. Roth, *Die „andere“ Arbeiterbewegung und die Entwicklung der kapitalistischen Repression von 1880 bis zur Gegenwart*, München: Trikont 1976; G. Bock, *Die „andere“ Arbeiterbewegung in den USA von 1905–1922: die Industrial Workers of the World*, München: Trikont 1976; Birke, *Wilde Streiks im Wirtschaftswunder* (wie Anm. 4).

trieller Konflikte, ermöglichten die bewusste rechtliche und gewaltsame Repression dieser „anderen“ Formen von Arbeiteraktivismus – sollten die institutionalisierten Gewerkschaften nicht selbst in der Lage sein, sie zu unterbinden.<sup>61</sup> Darüber hinaus wurden Wohlfahrtsprogramme und soziale Aufstiegsmöglichkeiten als Maßnahmen vorgeschlagen, um eine unbelehrbare *race apart* der gesellschaftlichen Inklusion zuzuführen.<sup>62</sup> Zusammenfassend heißt dies, dass Arbeiterorganisationen selbst zur Blütezeit „westlicher“ Gewerkschaften in zwei Lager fielen: einen produktivistischen und in seiner politisch-ökonomischen Praxis legal beschränkten *Mainstream* und einen marginalisierten und staatlich verfolgten „anderen“ Teil. Ist eine positive Referenz auf diese Entwicklung im chinesischen Kontext sinnvoll?

Die Antwort auf diese Frage fällt um so negativer aus, je mehr man den sukzessiven Niedergang der Gewerkschaftsbewegung in den meisten Industrienationen seit den 1970er Jahren in Rechnung stellt. Fallende Profitraten und das Ende des Bretton-Woods-Systems ebneten Kapitalverlagerungen, Outsourcing, Deindustrialisierung, Finanzialisierung und einem politischen Wandel zu angebotsorientierter Wirtschaftspolitik den Weg.<sup>63</sup> Die unilaterale Aufkündigung des fordistischen Sozialpakts durch Industrie und Politik höhlt die Modelle von Sozialpartnerschaft und Business Unionism spätestens ab den 1980er Jahren aus. Dies veranlasste die institutionalisierten Gewerkschaften jedoch nicht dazu, ihrerseits von produktivistischen Strategien Abstand zu nehmen – stattdessen fokussierten sie sich auf eine Verteidigung des *status quo* für ihre jeweiligen

---

<sup>61</sup> Zu letzterem beispielsweise Hyman, *Strikes* (wie Anm. 4).

<sup>62</sup> A. Kerr / A. Siegel, *The Interindustry Propensity to Strike – An International Comparison*, in: A. W. Kornhauser / R. Dubin / A. Ross (Hg.), *Industrial conflict*. New York: McGraw-Hill 1954, S. 189–213; Birke, *Wilde Streiks im Wirtschaftswunder* (wie Anm. 4), S. 17 ff.; Iversen, *Capitalism, democracy, and welfare* (wie Anm. 58).

<sup>63</sup> Dazu ausführlich R. Brenner, *The economics of global turbulence: the advanced capitalist economies from long boom to long downturn, 1945–2005*, London / New York: Verso 2006.

Mitglieder, während Tarifvertragsdichte, Sozialleistungen und Normalarbeitsverhältnisse immer weiter schrumpften.<sup>64</sup> In den 1990er Jahren wurden die Gewerkschaften des Mainstream daher nicht nur von den üblichen Verdächtigen der „anderen“ Arbeiterbewegung, sondern auch intern schärfer dafür kritisiert, an einer zum Scheitern verurteilten Strategie festzuhalten und keine alternative Programmatik entwickelt zu haben.<sup>65</sup> Mittlerweile haben neue Konzepte wie *social movement unionism* zwar an Bedeutung gewonnen, und gewerkschaftliche Öffnungsversuche gegenüber bisher weniger organisierten Gruppen – Frauen, Migranten, informell und prekär Beschäftigten – sind ernst zu nehmen. Doch bürokratische Hürden, Zentralismus und eine Skepsis gegenüber Basisbewegungen bleiben in den meisten Fällen bestehen.<sup>66</sup>

Der Bezug auf „westliche“ Arbeiterorganisationen legt also nahe, dass (höchstwahrscheinlich) die produktivistischen Gewerkschaftsorganisationen des Mainstream gemeint sind, die gegenwärtig in einer tiefen Krise stecken – oder (weniger wahrscheinlich) Gruppierungen der „anderen“ Arbeiterbewegung, die sich zwar gegenwärtig im Aufwind befinden, aber selbst in den realexistierenden Demokratien des Westens nur eingeschränkte Bewegungsfreiheit haben.<sup>67</sup> Während die Übertragung der Tradition der „anderen

---

<sup>64</sup> Zum Beispiel R. Munck, *Globalisation and labour: the new great transformation*, New York, N.Y.: Zed Books 2002; K. Dörre / B. Röttger, *Im Schatten der Globalisierung: Strukturpolitik, Netzwerke und Gewerkschaften in altindustriellen Regionen*, Wiesbaden: VS 2006.

<sup>65</sup> Moody, *Towards an International Social Movement Unionism* (wie Anm. 4).

<sup>66</sup> Zur ernüchternden Wirklichkeit des „social movement unionism“ siehe D. C. Lier / K. Stokke, *Maximum Working Class Unity? Challenges to Local Social Movement Unionism in Cape Town*, *Antipode*, 38 (2006), 4, S. 802–824.

<sup>67</sup> Gewisse Hoffnungen werden oft mit dem Entstehen von Arbeiter-NGOs verbunden. Diese treten meist dort auf, wo staatliche Wohlfahrtsmaßnahmen oder offizielle Gewerkschaften (noch oder wieder) inaktiv sind oder nicht greifen, insbesondere im Globalen Süden. Diese Organisationen sind mit noch deutlicheren Problemen von Paternalismus, fehlender interner Demokratie, finanzieller Abhängigkeit und zweifelhafter Rechenschaftspflicht behaftet als die Gewerkschaften des Mainstream – sie mögen Wohltätigkeits-, aber keinesfalls repräsentative Organisationen sein und fallen in diesem Artikel daher aus dem argumentativen Rahmen

Arbeiterbewegung“ in Form von Organisationen in den chinesischen Kontext gegenwärtig hoch riskant ist, wenn nicht gänzlich unmöglich, weist der Gewerkschaftsmainstream weniger Unterschiede auf, als von akademischen BeobachterInnen suggeriert wird. Dies werde ich im Folgenden an einer genaueren Untersuchung der institutionellen Reformen nach der südchinesischen Streikwelle 2010 zeigen.

## Nach dem Honda Streik...

### *Hintergrund*

Die Zahl an Aufsätzen zum Streik in Hondas Getriebewerk in Nanhai im Sommer 2010 ist mittlerweile unübersichtlich geworden, und die empirische Rekonstruktion der Ereignisse ist allgemein akzeptiert.<sup>68</sup>

---

(dazu zum Beispiel A. A. Choudry / D. Kapoor, *NGOization: complicity, contradictions and prospects*, London: Zed Books 2013). NGOs in China sind dabei keine Ausnahme (C. K. Lee / Y. Shen, *The Anti-solidarity Machine? Labor Nongovernmental Organizations in China*, in: S. Kuruvilla / C. K. Lee / M. E. Gallagher (Hg.), *From Iron Rice Bowl to Informalization: Markets, Workers, and the State in a Changing China*, Ithaca / London: ILR Press 2011, S. 173–187; Xu, *Labor non-governmental organizations in China* (wie Anm. 21); Howell, *Shall we dance?* (wie Anm. 20); Enjuto-Martínez, *Within and against the law* (wie Anm. 24)).

<sup>68</sup> Um einige wichtige Beiträge zu nennen: IHLO, *A Political Economic Analysis of the Strike in Honda and the auto parts industry in China*, ITUC / GUT, Hong Kong Liaison Office 2010, [<http://www.ihlo.org/LRC/W/000710.pdf>]; L. Carter, *Auto Industry Strikes in China*. *Insurgent Notes*, 2 (2010), [<http://insurgentnotes.com/2010/10/auto-industry-strikes-in-china>]; K. Wang, *Collective Awakening and Action of Chinese Workers: The 2010 Auto Workers' Strike and its Effects*, *Sozial.Geschichte Online*, 6 (2011), S. 9–27; R. Lau, *Restructuring of the Honda Auto Parts Union in Guangdong, China: A 2-Year Assessment of the 2010 Strike*, *WorkingUSA*, 15 (2012), 4, S. 497–515; Chan / Hui, *The Dynamics and Dilemma of Workplace Trade Union Reform in China* (wie Anm. 27); dies., *The Development of Collective Bargaining in China* (wie Anm. 6); K. Chang, *Legitimacy and the Legal Regulation of Strikes in China: A Case Study of the Nanhai Honda Strike*, *International Journal of Comparative Labour Law & Industrial Relations*, 29 (2013), 2, S. 133–143; L. Zhang, *Whose Hard Times? Explaining Autoworkers Strike Waves in Recent-Day China*, in: L. Fink / J. A. McCartin / J. Sangster (Hg.), *Workers in hard times: a long view of economic crises*, Urbana: University of Illinois Press 2014; B. Lüthje, *Labour relations, production regimes and labour conflicts in the Chinese au-*

An dem Streik, der vom 17. Mai bis zum 1. Juni 2010 dauerte, nahmen auf seinem Höhepunkt alle 1.800 ArbeiterInnen des Werks teil, wobei die wesentliche Triebkraft von WanderarbeiterInnen ausging, von denen circa ein Drittel ein Schulpraktikum absolvierte. Er endete mit einem Lohnzuwachs von 500 RMB beziehungsweise 33 Prozent für alle Beschäftigten, an dem sich Folgestreiks inner- und außerhalb des industriellen Sektors und der Region, ebenfalls erfolgreich, orientierten.<sup>69</sup> Akademische BeobachterInnen diskutierten vor allem die qualitativen Neuerungen des Streiks, wie seine relativ lange Dauer, die kurze, aber weitreichende Berichterstattung in chinesischen Medien sowie insbesondere die Streikforderung nach einer Reform der Betriebsgewerkschaft – die in der westlichen Presse oft als Forderung unabhängiger Gewerkschaften missinterpretiert wurde.<sup>70</sup>

Folgeuntersuchungen konnten bald zeigen, dass die Hoffnung auf grundlegende Veränderungen bei Honda verfrüht war. So war es nicht möglich, den Vorsitzenden der Betriebsgewerkschaft abzusetzen;<sup>71</sup> ArbeiterführerInnen wurden gefeuert oder anderweitig genötigt, die Fabrik zu verlassen;<sup>72</sup> und die übergeordneten Ebenen des ACGB in Guangdong (GDGB) griffen weiterhin paternalistisch in Konsultations- und Verhandlungsprozesse der Betriebsgewerk-

---

tomotive industry, *International Labour Review*, 153 (2014), 4, S. 535–560. Eine gute Zusammenfassung findet sich in: D. Lyddon et al., A strike of “unorganised” workers in a Chinese car factory: the Nanhai Honda events of 2010, *Industrial Relations Journal* 2015, S. 134–152.

<sup>69</sup> F. v. Gongchao, „Sie haben das selbst organisiert“ – Die Streikwelle von Mai bis Juli 2010 in China, in: N. Pun / C. K. Lee u. a. (Hg.), *Aufbruch der Zweiten Generation: Wanderarbeit, Gender und Klassenzusammensetzung in China*, Berlin: Assoziation A 2010; Butollo / ten Brink, *Challenging the Atomization of Discontent* (wie Anm. 2).

<sup>70</sup> Zum Beispiel Associated Press, *Honda factory workers in China strike over pay and conditions*, *The Guardian* vom 11. Juni 2010, [<http://www.theguardian.com/business/2010/jun/11/honda-workers-strike-china-pay>]; K. Bradsher, *An Independent Labor Movement Stirs in China*, *The New York Times* vom 11. Juni 2010, [<http://www.nytimes.com/2010/06/11/business/global/11strike.html>].

<sup>71</sup> B. Lüthje, *Which side are you on? Lessons from the Strikes at the Auto Suppliers in South China*, *Asian Labour Update*, 78 (2011), S. 15–19.

<sup>72</sup> Lau, *Restructuring of the Honda Auto Parts Union* (wie Anm. 67).

schaft ein.<sup>73</sup> Einige dieser Ergebnisse spiegeln sich in den Streikverläufen in zwei anderen Autozulieferbetrieben in Guangzhou wieder. Diese werde ich im Folgenden genauer untersuchen, um daran die Streikmotivation, Gründe und Funktionsweise der Experimente mit betrieblichen und sektoralen Tarifverträgen sowie die Visionen lokaler Politiker und ACGB-Reformer für den institutionellen Wandel in Guangdong zu erörtern. So lässt sich schließlich auch empirisch zeigen, dass der institutionelle Wandel in Südchina in Richtung eines institutionalisierten Produktivismus geht, der sich in vielen Parametern mit dem angeblich kontrafaktischen „westlichen“ Modell überschneidet – und dass dies eine Einschränkung des Handlungsspielraums für die chinesischen ArbeiterInnen bedeutet.

### *Streiks und unmittelbare Reaktionen*

Zwei Monate nach dem Streik bei Honda gab es bei mehreren Autozulieferern Arbeitskonflikte, die mit einer Lohnerhöhung von 500 RMB endeten. Arbeiter bei *Autoparts 1*, einem japanisch-taiwanesischen Honda-Zulieferer und Hersteller von Stoßdämpfern, traten im Juni 2010 in den Streik. Bei *Autoparts 2*, einem japanischen Produzenten von Elektroequipment, dauerte es bis zum späten Juli. Qiao, Vorarbeiter, Streikteilnehmer und späterer Betriebsgewerkschaftsvorsitzender von *Autoparts 1*, erklärt, dass sich zunächst einige wenige ArbeiterInnen weigerten, die Nachmittagschicht anzutreten, sich jedoch die gesamte Belegschaft schnell anschloss und die Fabrik lahmlegte. Der Streik war kurz, von 17.30 bis 16 Uhr des Folgetages, und erscheint auf den ersten Blick spontan und unkoordiniert. Er war jedoch keine *ad-hoc*-Reaktion auf Missstände in speziell dieser Fabrik: „Soweit ich weiß, haben sich die Arbeiter nicht explizit über die Löhne oder andere das Unternehmen betreffende Dinge beschwert; aber ich hatte das Gefühl, dass es ein geteiltes Gefühl gab, die Löhne seien für ein Leben in Würde zu nied-

---

<sup>73</sup> Chan / Hui, The Development of Collective Bargaining in China (wie Anm. 6).



rig. [...] Allgemein gesprochen war der Streik nicht das Resultat irgendwelcher Probleme innerhalb des Unternehmens, sondern einfach eine Reaktion auf das progressive Umfeld, den Trend“.<sup>74</sup>

ArbeiterInnen hatten sich Informationen zu Streiks und Konflikten in der Gegend zugänglich gemacht, per *weibo* oder *QQ* miteinander kommuniziert oder sich mit KollegInnen anderer Unternehmen unterhalten.<sup>75</sup> Sie waren daher in der Lage, ihre Situation ziemlich adäquat zu vergleichen. Von den vierhundert Festangestellten und hundert LeiharbeiterInnen arbeitete der überwiegende Teil am Fließband und verdiente vor dem Streik 1.300 RMB im Monat – was über dem lokalen Mindestlohn von 900 RMB lag, aber Überstunden und andere Boni miteinbezog. Die 500 RMB Lohnsteigerung und ausbleibende Strafmaßnahmen bei Honda schienen den instrumentellen Charakter und das geringe Risiko eines Streiks zu verdeutlichen: „Ein Streik war etwas, das die Bandarbeiter in höchste Aufruhr versetzte. Ist er erfolgreich, bringt ihnen ein Streik nur Positives – und wenn er fehlschlägt, haben sie wenig zu befürchten. Daher denke ich, dass die meisten Arbeiter am Fließband willens und eifrig waren, am Streik teilzunehmen. Für diese Gruppe von Leuten ist das wie ein Instinkt“.<sup>76</sup>

Wang, 2011 zum Kassenwart der Betriebsgewerkschaft gewählt, fasste die Vorgänge bei *Autoparts 2* ähnlich zusammen. Die Fabrik wurde in Nanhai 2005 eröffnet und beschäftigte 2010 ungefähr 800 ArbeiterInnen (1.480 im Jahr 2013). Den vergleichsweise späten Zeitpunkt des Streiks erklärt er mit einem langsameren Lernprozess: „Der Honda-Streik war im Mai und unserer im späten Juli. Der Informationsfluss mag stockend gewesen sein – oder vielleicht haben sich nicht alle Arbeiter für einen Streik interessiert. Am Anfang wussten die Arbeiter nicht, welche Art von Nutzen ein Streik haben kann. Aber langsam wurden sie sich der engen Verbindungen

---

<sup>74</sup> Interview Qiao.

<sup>75</sup> Weibo ist ein mit Twitter vergleichbarer Mikroblog, und QQ ein Instant Messenger der am ehesten einem Hybrid aus Windows Live Messenger und Skype entspricht.

<sup>76</sup> Interview Qiao.

zwischen den Automobilzulieferern bewusst und dass ein Streik ein effektives Mittel sein kann, um eine Lohnerhöhung zu fordern“.<sup>77</sup>

Als der Streik ausbrach, verlief er nach ähnlichem Muster wie bei *Autoparts 1* und anderen Fällen in der Gegend. Rückblickend lässt sich daher der Schluss ziehen, dass ein wesentlicher Faktor für die Folgestreiks eine instrumentelle – und rationale – vergleichende Risikobewertung war, die sich an anderen Fällen orientierte, insbesondere an Honda: Ein Streik führt zu höherem Einkommen, mit hoher Aussicht auf Erfolg und geringem Risiko. Die fabrikübergreifende Kommunikation unter den ArbeiterInnen setzte unterschiedlich schnelle Lernprozesse in Gang, die in ähnlichen Forderungen und Ergebnissen resultierten, wenn auch zeitversetzt.

Auf ähnliche Weise hatten Management und GDGB ihre Rückschlüsse gezogen und sich auf eine konzertierte Antwort vorbereitet. Bei *Autoparts 1* tauchte das höhere Management innerhalb der ersten Stunde im Betrieb auf und versuchte, die Belegschaft zur Arbeitsaufnahme zu überreden. Dies scheiterte, da die ArbeiterInnen zu dem Zeitpunkt schon einen Forderungskatalog aufgestellt hatten, der unter anderem bessere Löhne, Kantinenessen und Transport sowie eine revidierte Berechnung der Leiharbeitsgehälter beinhaltete.<sup>78</sup> Der Betriebsgewerkschaftsvorsitzende war zu diesem Zeitpunkt der Verwaltungschef. Er blieb während des Konflikts passiv. Allerdings intervenierten die lokalen Behörden und höhere Ebenen des GDGB, um den Konflikt zu entschärfen und um zu vermitteln. Sie überzeugten die ArbeiterInnen, sechs Vertreter zu wählen, die mit dem Management verhandeln sollten. Behördenpersonal überwachte den Vorgang und „half, die Forderungen der ArbeiterInnen zu sammeln und aus diesen diejenigen auszuwählen – vielleicht ein Dutzend – die vernünftig und machbar erschienen“.<sup>79</sup> Die *just-in-time*-Produktion brachte Honda dazu, selbst eine Delegation zu *Auto-*

<sup>77</sup> Interview Wang.

<sup>78</sup> LeiharbeiterInnen bekamen nur anderthalb und nicht doppelt so viel Lohn für Wochenendarbeit – ein Gesetzesbruch, den die ArbeiterInnen explizit als solchen benannten (Notizen des Autors).

<sup>79</sup> Interview Qiao.

*parts 1* zu schicken, „die, obwohl sie nicht direkt intervenierte, mit Vorschlägen bereitstand“.<sup>80</sup> Der Streik endete nach dem Beschluss, dass alle Angestellten – LeiharbeiterInnen und Management inklusive – eine Lohnerhöhung von 500 RMB erhalten würden sowie eine neue Busverbindung eingerichtet, das Management der Kantine ausgewechselt, Leiharbeiter in Übereinstimmung mit dem Arbeitsgesetz entlohnt und keine Suche nach den StreikinitiatorInnen unternommen werden sollten.

Das Management von *Autoparts 2* machte andererseits der Betriebsgewerkschaft beim ersten Anzeichen eines Streiks ein Angebot, das jedoch schlechter als vergleichbare Ergebnisse in der Gegend war. Wissend, dass die ArbeiterInnen 500 RMB forderten – und dass sich der GDGB durch Handgreiflichkeiten mit streikenden Honda-ArbeiterInnen bei letzteren endgültig delegitimiert hatte –, lehnte die Gewerkschaft das Angebot ab. Diese Entscheidung erlaubte es ihr, der antagonistischen Entwicklung bei Honda vorzubeugen. Wang erinnert sich, dass die Gewerkschaft sogar einem Streik tolerant gegenüberstand:

„Obwohl das Management – realisierend, dass ein Streik kurz bevorstand – versuchte die ArbeiterInnen durch Kommunikation mit der Gewerkschaft zu besänftigen, kam es letztlich zum Streik. [...] Während des Treffens, in dem die Unternehmensleitung mit der Gewerkschaft verhandelte und ihr Angebot letztlich abgelehnt wurde, hatte die Gewerkschaft kein weiteres Druckmittel zur Hand. Deshalb hoffte sie mehr oder weniger, dass die ArbeiterInnen irgendetwas unternehmen würden, wie zum Beispiel einen Streik, um das Unternehmen zu Verhandlungen zu zwingen. Deshalb glaubten die ArbeiterInnen, die Gewerkschaft sei auf ihrer Seite, und deshalb gab es auch keine Forderungen nach ihrer Umstrukturierung“.<sup>81</sup>

Die Gewerkschaft verfolgte eine zweifache Taktik. Bemüht, nicht die Fehler des Honda-Streiks zu wiederholen, die ArbeiterInnen von gewerkschaftsgeführten Verhandlungen entfremdet hatten, stellte sie

---

<sup>80</sup> Interview Qiao.

<sup>81</sup> Interview Wang.

sich nicht in Opposition zum Streik. Andererseits bemühte sie die lokalen Behörden um Rat. Diese wiederum übermittelten eine Durchsage, in der sie die ArbeiterInnen zur Kooperation mit der Gewerkschaft bei der Wahl von VertreterInnen für die Verhandlungen aufriefen. Obwohl die ArbeiterInnen dem Vorgehen zustimmten, dauerte es bis zum dritten Streiktag und bedurfte wiederholter Interventionen der lokalen Behörden, bis das Ergebnis feststand: 500 RMB Lohnerhöhung – 40 Prozent mehr als die bisherigen 1.270 RMB Monatsgehalt – besseres Essen, Transport und Wohnungszulage.<sup>82</sup> Zum Zeitpunkt meiner Interviews im Sommer 2013 hatte es bei *Autoparts 1* und *2* keine weiteren Streiks gegeben, denn, so Wang, „danach haben wir Tarifverhandlungen eingerichtet“.<sup>83</sup>

Die zügige Beilegung der Konflikte ist zumindest teilweise aus der Struktur der Wertschöpfungskette zu erklären. Sollten Zulieferer ihrer Verpflichtung, pünktlich in gewünschter Qualität zu liefern, nicht nachkommen, drohen monetäre Strafen und eine Vertragsbeendigung. Schwere finanzielle Einbußen (schätzungsweise 240 Millionen RMB)<sup>84</sup> veranlassten Honda, Managementdelegationen zu entsenden, um betroffene Zulieferer zu einer schnellstmöglichen Produktionsaufnahme zu bewegen – was indirekt bedeutete, den Forderungen der ArbeiterInnen nachzugeben. Auf den ersten Blick scheinen die Streiks bei *Autoparts 1* und *2*, sowie die *ad-hoc*-Reaktionen von Regierung und Gewerkschaft dem Muster „zellulärer“ Proteste zu entsprechen. Doch muss in Rechnung gestellt werden, dass alle Konfliktparteien gewisse Lernprozesse durchlaufen hatten und ihre Strategien dementsprechend aufeinander abstimmten. Die Abwesenheit repräsentativer Organisationen hatte in den beschriebenen Fällen weder negative Effekte auf den Aktionismus

---

<sup>82</sup> Frühere Berichte sprachen von nur einem Tag (Gongchao, „Sie haben das selbst organisiert“ (wie Anm. 68); übernommen in Butollo / ten Brink, *Challenging the Atomization of Discontent* (wie Anm. 2)).

<sup>83</sup> Interview Wang.

<sup>84</sup> CLB, *Unity is strength. The Workers' Movement in China 2009–2011*, Hong Kong: China Labour Bulletin 2011, S. 24, [[http://www.clb.org.hk/sites/default/files/archive/en/share/File/research\\_reports/unity\\_is\\_strength\\_web.pdf](http://www.clb.org.hk/sites/default/files/archive/en/share/File/research_reports/unity_is_strength_web.pdf)].

der ArbeiterInnen noch auf die Koordination kollektiver Prozesse. Im Gegenteil, ArbeiterInnen nutzten bewusst Kommunikationsformen außerhalb institutionalisierter Kanäle, konnten die Spaltung in temporär und fest angestellte Beschäftigte überwinden, koordinierten Streiks effektiv und drängten bestehende Institutionen zur Einwilligung in ihre Forderungen – mit dem überraschenden Ergebnis, dass die Gewerkschaft bei *Autoparts 2* einem Streik offen gegenüberstand, um Rückhalt in der Arbeiterschaft zu gewinnen. Letztlich gipfelten diese Strategien in einer fabrikübergreifenden Nivellierung der Streikforderungen, die sich an der 500-RMB-Marke orientierte.

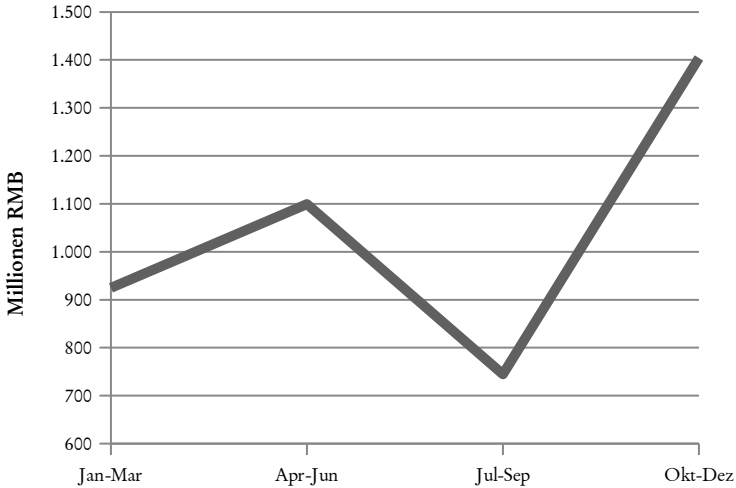
*Inhalt, Form und Grundlagen von Tarifverhandlungen  
in Südchina*

Trotz ihrer unterschiedlichen Interessenlagen stimmen StreikteilnehmerInnen, Gewerkschafter und lokale Beamte in einem Punkt überein: Die *de facto* – und mit den „Regularien für Unternehmens-tarifverträge der Provinz Guangdong“ (RUPG) seit Januar 2015 auch *de jure* – Installation eines Systems von Tarifverhandlungen war ein Effekt der Streikwelle 2010. Der damalige Vorsitzende des GZGB stellte dazu konzis fest: „In China bedarf es im Allgemeinen eines großen gesellschaftlichen Vorfalls, um jedwede Art von Reform anzustoßen.“<sup>85</sup>

---

<sup>85</sup> Interview Gewerkschaftsvorsitzender Chen.

Grafik 2: Steuereinnahmen Shishan\* 2010



\* Standort des Honda-Getriebewerks

Tatsächlich produzierte die Streikwelle den entscheidenden politökonomischen Druck, um *ad hoc* regulierte Arbeitsbeziehungen in institutionalisierte Abläufe unter Kontrolle des GDGB zu überführen. Zunächst einmal drohte im Sommer 2010 der lokale Haushalt der Munizipalität Nanhai zu kollabieren, in der Honda einer der größten Steuerzahler ist (Grafik 2). 2012 spülte allein Honda 220 Millionen RMB in die lokale Steuerkasse.<sup>86</sup> Schwerer als der ökonomische Druck dürfte jedoch die Angst vor einer sozialen Destabilisierung gewesen sein, die lokale Behörden und lokale ACGB-Branchen zum Handeln veranlassten. Im Folgenden werde ich an den Reformen bei *Autoparts 1* und *Autoparts 2* sowie an den Visionen maßgeblicher ACGB-Reformer diskutieren, wie dieser Handlungsdruck sich

<sup>86</sup> Interview Nanhai-Behördenvertreterin.

praktisch manifestierte – und was dies für die beteiligten Parteien bedeutete.

### *Zusammensetzung von Betriebsgewerkschaften und Tarifverhandlungsteams*

Bei *Autoparts 1* und *Autoparts 2* fanden Gewerkschaftswahlen innerhalb eines Jahres nach den Streiks statt. In einem Fall waren sie regulär für diesen Zeitraum vorgesehen, im anderen wurden sie vorgezogen – aber in keinem der beiden Fälle waren Neuwahlen Teil der Streikforderungen. Die Wahlen wurden wie gewöhnlich indirekt durchgeführt, und die höheren Gewerkschaftsebenen schlugen die endgültigen Kandidaten vor: Bei *Autoparts 1* wurde pro sieben Beschäftigte eine KandidatIn direkt und anonym durch die ArbeiterInnen nominiert. Die so entstandene Gruppe bestimmte unter sich neun KandidatInnen, die unter sich wiederum sechs Repräsentanten auswählten, die das Zentralkomitee stellen würden. Von diesen sechs bestimmte die höhere ACGB-Ebene drei KandidatInnen, von denen einer durch die verbleibenden sechs zum Vorsitzenden ernannt wurde. Es ist wichtig hervorzuheben, dass, obwohl letztlich zwei erfahrene Arbeiter Gewerkschaftsvorsitzende wurden, keine Reform des Wahlvorgangs erfolgt war. Der ehemalige Vorsitzende bei *Autoparts 1* wurde auf dieselbe Weise gewählt – und war der Verwaltungschef. Was sich mit der Streikwelle veränderte, waren die strategischen Präferenzen und der Grad der Einmischung der höheren ACGB-Instanzen. Während vor der Streikwelle eine direkte Verbindung zwischen Arbeitskämpfen und Gewerkschaftswahlen undenkbar war, begann der ACGB nun, sie als eine „Teile und Herrsche“-Strategie einzusetzen, um bestimmte Segmente der Streikenden zu kooptieren. Der selektive Wahlprozess erlaubt es dem ACGB nach wie vor, unerwünschte ArbeiterInnen von Gewerkschaftsposten fernzuhalten. Bei *Autoparts 2* waren keine BandarbeiterInnen, die das Rückgrat des Streiks gebildet hatten, im Gewerkschaftskomitee vertreten – und wie bei *Autoparts 1* wurde ein Vorarbeiter Gewerkschaftsvorsitzender.

Für Tarifverhandlungen wird ein separates Komitee geformt, das auf Arbeiterseite aus Repräsentanten der Gewerkschaft und des „Angestellten-und-Arbeiter-Rats“ besteht und formal von letzterem gewählt wird.<sup>87</sup> Bei *Autoparts 2* ging den Verhandlungen von 2013 eine Umfrage der Gewerkschaft voraus, in der zufällig ausgewählte zehn Prozent der ArbeiterInnen anonym die wichtigsten Verhandlungsthemen identifizieren sollten: „Das Ergebnis war, dass die ArbeiterInnen nicht wirklich mit der Bezahlung und dem Essen zufrieden waren. Über alles andere hatten sie nicht viel zu meckern“.<sup>88</sup>

Vor den Verhandlungen mit dem Management – dessen Delegation aus allen Abteilungsleitern und der Geschäftsführung bestand – fand ein gemeinsames Treffen statt, bei dem die ArbeitervertreterInnen über Verkaufszahlen und Profite informiert wurden. Umfrage und Unternehmensdaten bildeten die Verhandlungsgrundlage. Nach mehreren Runden stand das Ergebnis von 11,5 Prozent Lohnerhöhung fest – ein Kompromiss zwischen der Gewerkschafts-

---

<sup>87</sup> Mit der Einrichtung von Angestellten- und Arbeiterräten (Staff and Workers Councils, SWC) in Staatsbetrieben sollten im Maoismus die ArbeiterInnen in die ökonomische Planung einbezogen werden. Die SWC bildeten ein auf Betriebsebene (zumindest formal) demokratisch gewähltes Forum, in dem die ArbeiterInnen alle Aspekte diskutieren und bisweilen auch entscheiden sollten, welche die Betriebsleitung als „relevant für das Interesse der Arbeiter erachtete“ (S.-H. Ng / M. Walder, *China's Trade Unions and Management*, New York: Basingstoke 1998, S. 24). Formal hatten die SWC damit einen beachtlichen Einfluss auf die Organisation des Produktionsprozesses: Sie sollten an Entscheidungsprozessen hinsichtlich finanzieller, technischer, personaler und wohlfahrtsbezogener Angelegenheiten teilnehmen und diese evaluieren, zudem hatten sie die Befugnis, die Betriebsleitung demokratisch zu wählen (vgl. ebd., S. 30). Nach der „Hundert-Blumen-Bewegung“ 1956/7, in der es zu offener Kritik an der Bürokratisierung der Betriebe und zu Streiks und Protesten gekommen war, verschärfte die betriebliche Parteizelle zusammen mit der Gewerkschaft die Kontrolle über die SWC und hebelte sie im Prinzip aus. SWC bestehen heute nach wie vor in einigen Betrieben, sind aber meist funktionslos. Ob sie mit der Entwicklung von Tarifverhandlungen einen erneuten Bedeutungszuwachs erfahren, bleibt abzuwarten.

<sup>88</sup> Interview Wang.



forderung von 15,7 Prozent und dem Unternehmensangebot von 9,2 Prozent.

Neben den Vereinbarungen zu Lohnerhöhungen, Zulagen und anderen finanziellen Aspekten hielten die Kollektivverträge von *Autoparts 1* und *2* ebenfalls die gegenseitige Verpflichtung fest, für die Zeit der Vertragsdauer von Streiks beziehungsweise Lohnkürzungen Abstand zu nehmen.<sup>89</sup> Mindestens im Falle von *Autoparts 1* galten die Ergebnisse auch für LeiharbeiterInnen. Insgesamt stellen die Tarifverträge jedoch nach wie vor nur eine Orientierungsmarke dar, und ArbeiterInnen unterschreiben individuelle Verträge, die abweichenden Inhalts sein können (die exakte Lohnhöhe wird beispielsweise individuell geregelt).<sup>90</sup>

Die Kontrolle des ACGB über Wahlen auf Betriebsebene ermöglicht nach wie vor ein hohes Maß an staatlicher Kontrolle, auch wenn er eher beratend statt dirigierend auftritt. Im unmittelbaren Zeitraum nach der Streikwelle wurde jedoch ein Wandel der Präferenzen hin zu einem inklusiveren Korporatismus deutlich, vor allem in der Toleranz von Gewerkschaftsvertretern, die nicht gleichzeitig der Chefetage des Unternehmens angehören. Forderungen der ArbeiterInnen sollen nicht direkt unterdrückt, sondern durch formale Prozesse und eine Professionalisierung von Verhandlungen in Einklang mit den Wachstumsraten der Unternehmen gebracht werden. Umfragebogen und Briefing bei *Autoparts 2* sind hier symptomatische Beispiele. Die Frage ist, wie viele dieser Experimente die anhaltende Repressionswelle seit 2015 überdauern werden.

### *Branchentarifverträge in der Entstehung?*

Es ist argumentiert worden, dass die Dominanz ausländischer Unternehmen im Perflussdelta die Entwicklung lokaler Arbeitgeberverbände erschwert hätte, die mit Gewerkschaften auf sektoraler oder Branchenebene Tarifverhandlungen führen könnten. Daher hätte es der GDGB nicht vermocht, „eine institutionelle Antwort

---

<sup>89</sup> Notizen des Autors.

<sup>90</sup> Interview Wang.

auf die Instabilität des Arbeitsmarktes“ zu geben.<sup>91</sup> Dies mag zur Zeit von Friedmans Forschungen noch der Fall gewesen sein, doch zweifellos hat die Streikwelle einen signifikanten institutionellen Wandel ausgelöst. Ähnlich wie in Zhejiang bleiben derartige Veränderungen jedoch (noch) lokal begrenzt und betreffen nur isolierte Branchen.<sup>92</sup> Die dichte Verflechtung der Autozulieferkette und die gute Kommunikation unter den ArbeiterInnen – sowie ihre immer wieder demonstrierte Bereitschaft zu streiken – setzten sowohl GDGB als auch Unternehmer unter Druck, Lohnerhöhungen fabrikkübergreifend zu koordinieren. Obwohl Tarifverhandlungen auf einzelne Unternehmen beschränkt blieben, gibt es informelle, aber regelmäßige Gespräche zwischen einzelnen Betriebsgewerkschaften: „In der Wirtschaftszone haben wir eine Föderation von Gewerkschaften für die Komponentenhersteller; elf Unternehmen insgesamt. [...] Die wurden [2010] alle in Bedrängnis gebracht. Aber Streiks gab es nur bei ungefähr der Hälfte. [...] Die Gewerkschaften dieser elf Unternehmen treffen sich alle ein oder zwei Monate. Typische Themen sind die zentralen Herausforderungen, vor denen die Unternehmen stehen; wir tauschen Ideen miteinander aus und bleiben informiert.“<sup>93</sup>

Dies wird von der Koordination auf Unternehmenseite gespiegelt, normalerweise durch die Mitgliedschaft in lokalen oder branchenspezifischen Unternehmerverbänden: „Unter den japanischen Unternehmen führen die Chefs Gespräche über die gleichen Angelegenheiten, um den ArbeiterInnen nicht zu viel zu zahlen. Die beiden Ebenen sind [in der Autozulieferkette in Guangzhou] mittlerweile ziemlich kompatibel.“<sup>94</sup>

---

<sup>91</sup> Friedman, *Economic Development and Sectoral Unions in China* (wie Anm. 28), S. 498.

<sup>92</sup> Liu, *Union Organizing in China* (wie Anm. 49); Pringle, *Trade unions in China* (wie Anm. 6); Friedman, *Economic Development and Sectoral Unions in China* (wie Anm. 28).

<sup>93</sup> Interview Qiao.

<sup>94</sup> Interview Wang.

Der zentrale Orientierungspunkt für Lohnverhandlungen bleibt Honda. Der Unternehmerverband koordiniert daher nicht nur einzelne Unternehmen, sondern unterhält enge Verbindungen zu höheren GDGB-Ebenen, um sie von einem wohlwollenden Eingreifen in die Verhandlungen bei Honda zu überzeugen. Dies kommentierte der ehemalige Vizevorsitzende des GDGB: „Alle Unternehmen werden die Gehälter entsprechend der Lohnerhöhungen bei Honda anpassen müssen. Deshalb hat mich der Kopf der *Guangdong Automotive Parts Association* einmal gebeten, ob ich nicht helfen könne, die Lohnzuwächse bei Honda zu verlangsamten.“<sup>95</sup>

Für den begrenzten Fall des Autoteile-Sektors in Guangzhou können wir also tatsächlich von der Herausbildung sektoraler Tarifverträge sprechen, auch wenn diese bis vor kurzem weder legal formalisiert noch komplett informell gewesen sind. *De facto* wurden sie durch den GDGB koordiniert, der neuerdings die Kommunikation zwischen einzelnen Betriebsgewerkschaften fördern und den branchenspezifischen Unternehmerverband miteinbeziehen will. Dass die Streikwelle 2010 in Abwesenheit dieser Initiativen ebenfalls zu fabrikübergreifend angeglichenen Ergebnissen geführt hat, zeigt allerdings, dass institutionalisierte Tarifverhandlungen keine *notwendige* Bedingung für sektorweite Lohnerhöhungen sind. Erschwerend kommt hinzu, dass sich nach Aussage des ehemaligen Vorsitzenden des GZGB die Lohnzuwächse im Autoteile-Sektor mit jeder offiziellen Verhandlungsrunde seit 2010 verringert haben.<sup>96</sup>

Bei *Autoparts 1* gab es 2011 und 2012 reguläre Tarifverhandlungen, die in einem monatlichen Plus von 250 RMB beziehungsweise 220 RMB endeten.<sup>97</sup> Verglichen mit dem *status ante* – das heißt einer Situation ohne Tarifverhandlungen, aber mit eruptiven Streiks und *ad hoc* Reaktionen durch lokale Behörden und Unternehmen –

---

<sup>95</sup> Interview Gewerkschaftsvorsitzender Kong.

<sup>96</sup> Interview Gewerkschaftsvorsitzender Chen.

<sup>97</sup> Interview Qiao.

sind die ökonomischen Gewinne für die ArbeiterInnen also mit der Einführung von Tarifverhandlungen relativ gesunken.<sup>98</sup>

### *Gewerkschaftliche und regierungspolitische Motivationen für Tarifverhandlungen*

Ironischerweise scheinen lokale Politiker und ausländische Unternehmer zumindest mittelfristig eine positive Bilanz der Streikwelle gezogen zu haben. Die streikinduzierten Lohnerhöhungen halfen bei der Überwindung des Arbeitskräftemangels im Perflusdelta, und die Bezirksregierung machte (nach eigenen Aussagen) aus der Not eine Tugend und nutzte die erhöhte Medienpräsenz, um ausländische Investoren für die Region zu interessieren: „2010 haben wir sieben oder acht neue japanische Unternehmen angelockt. Mit dem Streik wurden wir bei japanischen Unternehmen berühmt – wir schicken jedes Jahr eine Delegation nach Japan“.<sup>99</sup>

Die Beamtin erläuterte, dass die verbesserten Beziehungen zu japanischen Unternehmen eine Folgeerscheinung des Umgangs mit der Streikwelle waren. Im Gegensatz zu den *ad-hoc*-Reaktionen der Vergangenheit resultierte die konzertierte Aktion von lokalen Behörden und GDGB in neuen Institutionen, die den zukünftigen Umgang mit Arbeitskonflikten erleichtern würden: „Erstens haben wir das Tarifverhandlungssystem eingerichtet. Zweitens haben wir

---

<sup>98</sup> Dazu muss allerdings einschränkend gesagt werden, dass die ursprünglichen Gehälter 2010 sehr gering und die erste Lohnerhöhung daher beträchtlich war. Zudem schrumpfen die Profitmargen der Unternehmen und damit der Wille für Zugeständnisse mit jeder Lohnerhöhung. Außerdem waren 2010 noch die Effekte der Weltwirtschaftskrise zu spüren: 2008/9 hatten rund 23 Millionen WanderarbeiterInnen ihren Job verloren – und nicht alle kamen in die Exportzonen zurück, als sich die Wirtschaft wieder erholte. In Guangdong schlossen 2008 62.000 Fabriken, aber 2010 standen die Exporte bei 110,3 Prozent der Zeit vor der Krise (CLB 2011 (wie Anm. 83), K. W. Chan, *The Global Financial Crisis and Migrant Workers in China: "There is No Future as a Labourer; Returning to the Village has No Meaning."* International Journal of Urban and Regional Research, 34 (2010), 3, S. 659–77). Es gab daher einen signifikanten Arbeitskräftemangel, der den Druck auf Unternehmen, Zugeständnisse zu machen, deutlich erhöhte.

<sup>99</sup> Interview Nanhai-Behördenvertreterin.

eine Parteiabteilung gegründet, die Informationen der ArbeiterInnen sammelt und an die lokalen Behörden weitergibt. Und drittens schicken wir regelmäßig Beamte in die Fabriken, um mit den ArbeiterInnen zu sprechen“.<sup>100</sup>

Während die Provinzregierung von Guangdong und die Stadtverwaltung von Shenzhen 2010 begannen, die rechtlichen Grundlagen für Tarifverhandlungen in den RUPG zu entwerfen – die nach dem Widerstand ausländischer, insbesondere Hongkonger Handelskammern und -vertretungen zunächst wieder zurückgezogen wurden –, intensivierte die nationale ACGB-Führung ihre Bemühungen um Tarifverträge und -verhandlungen in ausländischen Unternehmen.<sup>101</sup> In der Zwischenzeit war der GDGB schon dabei, die oben beschriebenen Reformen in der Autozulieferkette in Guangzhou durchzuführen – und die lokalen Behörden beim Aufbau eines dichteren Informati-  
onsnetzes zu unterstützen: „Eine stehende Online-Verbindung wurde zwischen den Gewerkschaften auf Stadt- und Bezirksebene [unter anderem dem Bezirk Nanhai] eingerichtet. Wir, die Provinzgewerkschaft [der Provinz Guangdong], haben ein System zur Überwachung des Internets. Dieses System informiert uns, wenn und wo immer ein Streik ausbricht. Du kannst diese Information auch durch formale Kanäle bekommen, aber das ist schrecklich langsam. Es hat uns einige Hunderttausend RMB gekostet, dieses System aufzubauen“.<sup>102</sup>

Die Gewerkschaft überwacht nicht nur die Kommunikation von ArbeiterInnen auf *weibo* oder QQ, sondern nutzt diese Plattformen auch, um mit ihnen direkt in Kontakt zu treten. Als Honda-ArbeiterInnen vor einem Folgestreik am 18 März 2013 von einer Welle

---

<sup>100</sup> Interview Nanhai-Behördenvertreterin.

<sup>101</sup> K. L. Ligorner / T. S. Liao, Unionization and Collective Bargaining: New Tools for Social Harmony, *The China Business Review* 2010, [<http://www.chinabusinessreview.com/unionization-and-collective-bargaining-new-tools-for-social-harmony>]; Q. Wu / Z. Sun, Collective consultation under quota management: China's government-led model of labour relations regulation, *International Labour Review*, 153 (2014), 4, S. 609–633.

<sup>102</sup> Interview Gewerkschaftsvorsitzender Kong.

anti-japanischer Hetze erfasst wurden,<sup>103</sup> versuchte die Gewerkschaft die Lage zu entspannen, indem sie ArbeiterInnen auf QQ anscrieb, die verlaubar hatten, „dass sie schon lange darauf gewartet haben, ihren japanischen Managern eine reinzuhauen“.<sup>104</sup>

Dies ist nur ein Beispiel für die Überwachung des Verhaltens von ArbeiterInnen durch die Gewerkschaft und den Versuch, spontane Exzesse zu verhindern. Es ist Teils des Projekts, die Gewerkschaft als Stimme der Vernunft auftreten zu lassen: „Es ist die Gewerkschaft, die ArbeiterInnen von drastischen Maßnahmen abhält, wie Maschinen zu zerstören oder Personen zu verletzen – stattdessen bitte doch einfach die Gewerkschaft um Hilfe“.<sup>105</sup>

Es lohnt sich in diesem Kontext das Verhalten der Gewerkschaft in dem erwähnten Folgestreik vom März 2013 näher zu betrachten. hundert BandarbeiterInnen waren in den Streik getreten, weil sie mit dem Verhandlungsergebnis zwischen Gewerkschaft und Unternehmen unzufrieden waren, das für sie 9,6 Prozent weniger Lohn-erhöhung vorsah als für erfahrenes Personal.<sup>106</sup> Eine 3,8-prozentige Anhebung wurde vereinbart, nachdem der ehemalige Vizevorsitzende des GDGB in den Konflikt interveniert hatte. Seine ambiva-

---

<sup>103</sup> J. Cheung, Nanhai Honda workers get pay increase after one day strike, China Labour Bulletin 2013, [http://www.clb.org.hk/en/content/nanhai-honda-workers-get-pay-increase-after-one-day-strike].

<sup>104</sup> Interview Gewerkschaftsvorsitzender Kong. Es ist wichtig, zur Kenntnis zu nehmen, dass der Betriebsgewerkschaftsvorsitzende von *Autoparts 1* die Konzentration von Streiks in japanischen Unternehmen rationaler erklärte: „Aus meiner Perspektive stellt sich die Frage, warum es oft japanische und nicht chinesische Unternehmen sind, in denen gestreikt wird, folgendermaßen dar: Der Profit in japanischen Unternehmen ist höher und die ArbeiterInnen wissen, dass die Verhandlungsbedingungen für sie günstig sind“ (Interview Qiao). Ähnlich wird dies bezüglich des Honda-Streiks 2010 von Lyddon et al. geäußert: „[A]nti-japanische Gefühle scheinen kein Faktor bei der ursprünglichen Mobilisierung für den Streik gewesen sein, sondern wurden im Streikverlauf wichtig, um die Opposition gegen das Unternehmen zu formulieren“ (Lyddon et al., A strike of “unorganised” workers in a Chinese car factory (wie Anm. 67), S.10).

<sup>105</sup> Interview Gewerkschaftsvorsitzender Kong.

<sup>106</sup> Cheung, Nanhai Honda workers get pay increase after one day strike (wie Anm. 102).

lente Rolle dabei wird durch folgende Aussagen deutlich, die es sich lohnt in Länge wiederzugeben:

„Die ArbeiterInnen hatten das Gefühl, dass eine Lohnerhöhung von 10,2 Prozent nicht genug war, wohl wissend, dass sie in den letzten drei Jahren 20 Prozent erhalten hatten. [...] Das Management schlug anfänglich 10 Prozent vor. Das reduziert die Bemühungen der Gewerkschaft auf 0,2 Prozent, bei einem Endergebnis von 10,2 Prozent. Das ist eine schreckliche Strategie! Also hab ich ihnen gesagt: Wenn sie anfänglich 8 Prozent angeboten und wir einen Kompromiss von 11 Prozent gefunden hätten, dann hätte man die extra drei Prozent dem Verhandlungserfolg der Gewerkschaft zuschreiben können. Aber stattdessen hatten die ArbeiterInnen das Gefühl, dass die Gewerkschaft nicht viel erreicht hatte. Also waren sie weder mit der Gewerkschaft noch mit dem japanischen Management zufrieden. [...] Wegen des Streiks wurden die Japaner zurück an den Verhandlungstisch gezwungen. Am Ende stimmten sie einer 14-prozentigen Erhöhung zu. Also haben wir analysiert: ‚Hättet ihr mit acht Prozent begonnen und wir uns auf 13 Prozent geeinigt, dann wären es fünf Prozent gewesen, die man der Gewerkschaft hätte zuschreiben können. Die ArbeiterInnen wären nicht in Streik getreten. Aber stattdessen müsst ihr jetzt mehr zahlen und habt euch einen schlechten Ruf eingehandelt‘. Also, dieses Mal haben sie es wirklich vermasselt“.<sup>107</sup>

ACGB-Reformer haben realisiert, dass Streiks, wenn sie geschickt gehandhabt werden, es ihnen ermöglichen, „Glauben und Vertrauen“ zu schaffen, so dass „ArbeiterInnen, wenn ihre Rechte verletzt werden, bereit und willens sind, die Gewerkschaft um Unterstützung zu bitten, anstatt irrationale Risiken einzugehen“.<sup>108</sup> Das ist jedoch nur möglich, wenn die Gewerkschaft praktische Resultate vorzuweisen hat. In dem zitierten Beispiel versuchte der GDGB daher, mit dem Management einen moderaten Kompromiss zu schließen, der nicht nur für alle Seiten akzeptabel gewesen wäre,

---

<sup>107</sup> Interview Gewerkschaftsvorsitzender Kong.

<sup>108</sup> Interview Gewerkschaftsvorsitzender Kong.

sondern gleichzeitig auch die Existenz der Gewerkschaft legitimiert hätte. Im Kern geht es ACGB-Reformern darum, die Gewerkschaft als stabilisierenden Vermittler zwischen Kapital und Arbeit zu etablieren, der eine quasi-fordistische Kopplung von Lohn und Profitrate sicherstellen könnte. Ein wesentliches Hindernis dabei sind die „irrationalen“ Forderungen der ArbeiterInnen:

„Ich denke, Tarifverhandlungen sind eine gute Sache, aber worauf wir uns jetzt konzentrieren müssen ist, wie wir sie langfristig kompatibel mit den Wachstumsraten der Unternehmen machen. Wenn Lohnforderungen die Wirtschaftskraft der Unternehmen übersteigen, ist es wahrscheinlich, dass diese abwandern. [...] Die ArbeiterInnen nutzen keine verlässlichen und objektiven Zahlen als Referenzpunkte ihrer Forderungen. [...] Das Hauptproblem zurzeit ist daher nicht die mangelnde Kohäsion unter den ArbeiterInnen, sondern die Irrationalität der Forderungen, die sie vorbringen – was der Gewerkschaft wirklich Kopfschmerzen bereitet. Nicht nur muss die Gewerkschaft die ArbeiterInnen eng zusammenhalten, sondern sie muss sie auch vernünftigeren Forderungen zuführen“.<sup>109</sup>

Die RUPG haben einige der bisher diskutierten GDGB-Praktiken und -Initiativen formalisiert. Beispielsweise schreiben sie vor, dass Tarifverhandlungen an der Profitabilität der Unternehmen und vergleichbaren branchenweiten oder regionalen Löhnen orientiert sein müssen (Art. 10 und 11). Verhandlungsteams der Belegschaft müssen von einer GewerkschaftsvertreterIn geführt werden oder durch von der Gewerkschaft organisierte Wahlen bestimmt werden (Art. 13). Und während der Verhandlungen darf es keine Streiks, Streikposten oder andere Störungen der öffentlichen Ordnung geben (Art. 24). Allerdings wurden nicht alle Visionen der Reformen in den Erlass aufgenommen. Aus einem früheren Entwurf wurde beispielsweise eine wichtige Passage gestrichen, welche die Entlassung streikender ArbeiterInnen für den Fall verboten hätte, dass das Unternehmen einer offiziellen Forderung nach Tarifverhand-

---

<sup>109</sup> Interview Gewerkschaftsvorsitzender Chen.



lungen nicht nachgekommen wäre – ein politisch brisanter Artikel, der Streikende formal vor der Bestrafung durch Unternehmen und Behörden geschützt hätte (Art. 59 des Entwurfs von 2013).<sup>110</sup> Außerdem hätten es die Reformer gerne gesehen, wenn legale Hürden für die Durchführung von Verhandlungen, zum Beispiel Quora oder Verhandlungsfristen, weniger harsch ausgefallen wären. Ein Rückschlag war vor allem, dass die Provinzregierung die Formalisierung von Branchentarifverträgen wieder zurücknahm – und sich stattdessen auf die Seite der ausländischen Handelskammern stellte, die gegen den entsprechenden Paragraphen Lobbypolitik betrieben hatten.<sup>111</sup>

Sind die Praktiken des GDGB und ihre *ex-post-facto*-Formalisierung in den RUPG ein Zeichen der Abkehr von staatlich gelenkten Modellen kollektiver „Verhandlungen“ (*collective negotiations*) und „Konsultationen“ und einer Hinwendung zu „echten“ Tarifverhandlungen (*collective bargaining*)? Natürlich erlauben die diskutierten Fälle keine für Gesamtchina repräsentative Antwort. Allerdings kann man, da Guangdong die inklusivste Provinz ist (oder im Lichte der Repressionswelle vielleicht war), bezüglich des Umgangs mit Arbeitskonflikten davon ausgehen, dass die beschriebenen Reformen so „progressiv“ sind wie gegenwärtig überhaupt möglich. Wenn die Beispiele für die Herausbildung eines „Guangdong-Modells“ richtungsweisend sind, dann lässt sich in der Tat ein

---

<sup>110</sup> Lyddon et al. haben überzeugend argumentiert, dass Honda-ArbeiterInnen die Drohung einer Illegalisierung ihres Streiks auch deshalb konsequenzlos ignorieren konnten, weil es keine rechtliche Handhabe gab, die Streiks legalisiert oder illegalisiert hätte. Dies hat sich nun mit den RUPG geändert (Lyddon et al., A strike of “unorganised” workers in a Chinese car factory (wie Anm. 67), S.10).

<sup>111</sup> IHLO, Six Trade Associations in Hong Kong Opposed to Collective Bargaining Legislation in Guangdong Province, 2014, [<http://www.ihlo.org/LRC/Laws/250514-1.pdf>]. Obwohl einige, teilweise zentrale, Initiativen der ACGB-Reformer in dem letztendlichen Entwurf fehlen, geht es ziemlich weit davon zu sprechen, dass die lokalen Behörden den GDGB „kaltgestellt“ hätten (Friedman, Economic Development and Sectoral Unions in China (wie Anm. 28), S. 499). Behörden und Gewerkschaft ergänzen sich und hängen von der Unterstützung der jeweils anderen Seite ab.

dortiges Überschreiten bisheriger Gesetze, Regulationen und Praktiken feststellen:<sup>112</sup> Betriebsgewerkschaften und Unternehmer haben *de facto* und *de jure* größeren Handlungsspielraum gewonnen, so dass Tarifabschlüsse das Ergebnis tatsächlicher Verhandlungen (*bargaining*) sind. Dieser Spielraum hängt allerdings nach wie vor vom guten Willen der Regierung und dem GDGB ab, deren Positionen in einigen Punkten voneinander abweichen, wie die verschiedenen Entwürfe der RUPG verdeutlichen.

Es ist wichtig, diese Unterschiede anzuerkennen, um die Reformen im gesamtchinesischen Kontext einordnen zu können – sie sollten aber nicht darüber hinwegtäuschen, dass die Provinzregierung Guangdongs unverändert die Interessen lokaler und internationaler Unternehmen vertritt und der GDGB eine paternalistische und kooptierende Strategie verfolgt. Obwohl Streiks seit 2015 auch zunehmend mit Polizeirepression begegnet wird,<sup>113</sup> bleiben die dominanten Maßnahmen verbesserte Überwachung, „Orientierungshilfe“ für unzufriedene ArbeiterInnen, *top-down* organisierte Schlichtungsverfahren und der allgemeine Versuch, Betriebsgewerkschaften und Verhandlungsteams unter GDGB-Leitung aufzubauen. Prozesse unmittelbarer kollektiver Handlung und Selbstermächtigung, einschließlich der diesbezüglichen Lernerfahrungen und der Herausbildung von Mechanismen kollektiver Koordination und Organisation (nicht: Organisationen), werden durch eine institutionalisierte Form der Konfliktbearbeitung vorzeitig abgeschnitten. Stattdessen werden sie in Richtung auf indirekt erzielte Ergebnisse kanalisiert, die sich an Profitabilität und Konkurrenzfähigkeit der Unternehmen orientieren. Wie professionalisierte und formalisierte Verhandlungsabläufe sowie die Praktiken und Visionen der ACGB-Reformer zeigen, deutet das übergeordnete strategische Ziel auf eine Kopplung von Lohnerhöhungen und Profiten hin, also der fundamentalen Komponente *produktivistischer* Arbeitsbeziehungen.

---

<sup>112</sup> Wu / Sun, Collective consultation under quota management (wie Anm. 100).

<sup>113</sup> Clover, China police arrest activists (wie Anm. 21).

Am präsentierten Material lässt sich ebenfalls zeigen, dass auch nicht formal-institutionalisierte Arbeitsbeziehungen, die auf einer aktiven Mobilisierung der Arbeiterschaft und einer konfrontativen Strategie gründen, zu geografisch ausgedehnten oder branchenspezifischen Resultaten führen können – und nicht nur zu vereinzelten, fabrikbezogenen Erfolgsgeschichten. Während der Streikwelle 2010 orientierten sich die Forderungen weder an Profitabilität noch legalen Standards – „Irrationalitäten“, die Unternehmern, Politik und Gewerkschaft „Kopfschmerzen“ bereiten und eine konzertierte Reaktion provoziert haben, die sie durch formalisierte Tarifverhandlung wieder auf Linie bringen soll. Der Vernunftanspruch der Gewerkschaft sieht sich jedoch mit einer andersgelagerten Rationalität der ArbeiterInnen konfrontiert: Führen Verhandlungen nicht zum gewünschten Ergebnis, treten ArbeiterInnen in einen wilden Streik. Die Strategie, einer autonomen kollektiven Praxis der ArbeiterInnen durch formale Prozesse und rechtliche Regulierung vorzubeugen, hat also – zumindest bisher – ihre Grenzen.

## Zusammenfassung

Unter den gegebenen Umständen und der Berücksichtigung der präsentierten Beispiele scheint, erstens, die Entwicklung einer „radikalen politischen Agenda“ oder „repräsentativer Organisationen“ für chinesische ArbeiterInnen entweder nur innerhalb der vom ACGB gesetzten Grenzen oder überhaupt nicht möglich zu sein. Dies bringt, zweitens, ein höheres Risiko einer kooptativen oder repressiven Beschränkung kollektiver Handlungsfähigkeit mit sich, als dies bei „zelluläre“ Strategien der Fall ist. Und drittens scheint die akademische Debatte über „repräsentative Organisationen“ mit der teleologischen Annahme einherzugehen, Arbeiterbewegungen bedürften ebendieser Organisationen zur Entwicklung effektiver Praxis – dabei stillschweigend die Schattenseiten „westlicher“ Gewerkschaftstraditionen und ihrer Gemeinsamkeiten mit dem chinesischen Fall ignorierend.

Es ging in diesem Artikel darum, die politischen Implikationen dieser Debatte herauszuarbeiten und mit den Strategien und Visionen von ArbeiterInnen, Gewerkschaftern und Politikern nach der Streikwelle von 2010 zu kontrastieren. Unzweifelhaft ist das Bestreben der ACGB-Reformer, Arbeitsbeziehungen durch einen quasi-fordistischen Sozialpakt zu stabilisieren, indem sie inklusive Gesten an die Arbeiterschaft richten, dabei jedoch im Kern paternalistisch und an die Ziele der Regierung gebunden bleiben. Letztere wiederum gesteht den Tarifvertragsparteien nur so viel rechtliche und institutionelle Autonomie zu, wie nötig ist, um Arbeitskonflikte zu befrieden und Unternehmerinteressen zu wahren. Diese Entwicklung als *pro-labour concessions* zu begreifen, gewinnt nur unter der Voraussetzung eines prädefinierten *telos* an Plausibilität: nämlich dass „westliche“ Arbeiterorganisationen – Sozialpartnerschaft oder *business unionism* – ein wünschenswertes politisches Ziel wären und daher eine adäquate Folie zur Nachahmung abgäben. Die zunehmende Integration in existierende offizielle Kanäle erscheint zum gegenwärtigen Zeitpunkt zwar immer noch als „steckengeblieben“, könnte aber bei weiterem Fortschreiten die „Doppelbewegung“ in einem Kompromiss zwischen Kapital und Arbeit vollenden. Dies scheint die Hoffnung einiger BeobachterInnen und sicherlich der südchinesischen ACGB-Reformer zu sein. Angesichts der 2015 (wenn nicht eher) einsetzenden Repression gegen ArbeiterInnen und NGOs in Gesamtchina, aber insbesondere in Guangzhou, scheint die Erfüllung dieser Hoffnungen derzeit jedoch wieder in weitere Ferne gerückt zu sein, und einige Beobachter bewerten das südchinesische Experiment bereits als gescheitert.<sup>114</sup> Doch selbst im Falle eines Überdauerns der Reformen wird das weitreichendste Resultat aufgrund der inneren strukturellen Schranken des ACGB – aber auch der paternalistischen Haltung der Reformer – vermutlich eine Lohn-Produktivität-Kopplung unter der autoritären Aufsicht des ACGB sein.

---

<sup>114</sup> [<http://chuangcn.org/2016/09/uniql0-strike-talk>].

Diese Entwicklung ist jedoch nicht die einzig denkbare, und es gibt gute Gründe, zu bezweifeln, dass sie für die chinesischen ArbeiterInnen die vorteilhafteste ist. Zum einen wird in der Debatte unterschlagen, dass mit der zunehmenden Institutionalisierung produktivistischer Arbeitsbeziehungen eine ebenso institutionalisierte Beschränkung autonomen Arbeiterhandelns durch eine Reihe formallegaler Prozesse und eine gleichzeitige Abspaltung illegalisierter Protestformen einhergeht. Während spontane, nicht institutionalisierte und bewegungsbasierte Formen von Aktivismus und Organisation einen Charakter der Offenheit und der Möglichkeit qualitativen Wandels (aber natürlich auch bitterer Niederlagen) mit sich bringen, sind Tarifverhandlungen ein von vornherein geschlossener Prozess, dessen Endergebnis – wenn sie in ihrer Funktion nicht fehlschlagen – *per se* moderat ausfallen muss: ein graduelles Verschieben etablierter Parameter, das für alle Seiten akzeptabel ist und daher für niemanden einen bedeutsamen Sieg oder eine Niederlage darstellt. Zudem werden diese Verhandlungen nur garantiert, wenn sich die Beteiligten an von außen definierte legale Einschränkungen ihrer Handlungsfähigkeit halten – Quora, Friedenspflicht, Fristen, Begrenzung des Verhandlungsgegenstands und eben eine bestimmte Form der Repräsentation.

Die Verhaftungen und die Schließungen von NGOs seit 2015 unterstreichen, dass die Institutionalisierung produktivistischer Arbeitsbeziehungen kein Ende staatlicher Repression bedeutet, sondern diese vielmehr komplementär unterstützt, indem sie ihr durch Grenzziehungen zwischen legalem und illegalem Verhalten legitimen Charakter verleiht. Dass die Verwirklichung von Hoffnungen auf eine offen „radikale politische Agenda“ oder leninistische Avantgarde-Organisationen damit in noch weitere Ferne rückt, mag verkräftbar sein; schwerer wiegt jedoch die Einschränkung schon bestehender, erfolgreicher und risikoarmer „zellulärer“ Strategien, die in der Lage sind, materielle Gewinne zu erkämpfen, die über jene institutionalisierter Tarifverhandlungen hinausgehen.

Andererseits muss einschränkend festgestellt werden, dass auch die bisherigen Formen von Arbeiterhandeln eine produktivistische Logik nicht überschritten haben: Die materiellen Forderungen der ArbeiterInnen haben zu keiner systemischen Bedrohung geführt, weder politischer noch ökonomischer Natur, und die wenigen expliziten politischen Forderungen haben sich tatsächlich auf Formen autonomer Repräsentation bezogen, die schnell vom ACGB verinnahmt wurden. Insofern blieben in diesem Kontext als alternative Strategien nur klandestine Organisation und/oder bewegungsbasierte Konzepte übrig, die ihre ganz eigenen Probleme mit sich brächten. Informelle Hierarchien oder die schwierige Vereinbarkeit eines dauerhaften Aktivismus und funktionierendem Arbeits- und Alltagsleben wären im chinesischen Kontext wohl noch die geringeren Herausforderungen.

Der Punkt ist daher nicht, diesen Typ Organisationen gegenüber jenem zu bevorzugen oder Organisationen mit Spontaneität zu kontrastieren. Stattdessen heißt es anzuerkennen, dass, wenn „repräsentative“ oder „unabhängige“ Organisationen in China zum gegenwärtigen Zeitpunkt ein Ding der Unmöglichkeit sind, es analytisch und politisch schlicht bedeutungslos ist, genau diese zu fordern (zuma in einem nicht-chinesischsprachigen Diskurs unter AkademikerInnen). Die offenkundig wichtige Frage nach der Handlungsfähigkeit von ArbeiterInnen in China erfordert ein nuanciertes Herangehen, das von einer komparativen Evaluation der historischen Erfahrungen von Arbeiterorganisationen und -bewegungen in verschiedenen politisch-ökonomischen Kontexten profitieren würde. Damit würde nicht nur die Entwicklung von Gewerkschaften in China in ein kritischeres Licht gerückt, sondern ebenfalls – was hier nur angerissen wurde – die Geschichte und gegenwärtige Praxis westlicher Gewerkschaften. Ließen sich nicht aus den Erfahrungen chinesischer ArbeiterInnen (mittlerweile ausführlich dokumentiert in verschiedenen Publikationen)<sup>115</sup> Einsichten

---

<sup>115</sup> Zum Beispiel Hao Ren u.a., *Streiks im Perlflossdelta. ArbeiterInnenwiderstand in Chinas Weltmarktfabriken*, Wien: Mandelbaum 2014.

für „westliche“ Arbeiterbewegungen gewinnen, in denen allzu ähnliche Probleme des gewerkschaftlichen Zentralismus, Paternalismus und Produktivismus vorherrschen? Obwohl die Krise der (westlichen) Gewerkschaften kein Geheimnis ist und es wie im Falle des *social movement unionism* durchaus Beispiele einer Aufnahme von Ideen aus dem Globalen Süden (Südafrika) gibt, hat im Fall China die bisherige akademische Debatte die Referenz zu „westlichen“ Arbeiterbewegungen ausschließlich als Projektionsfolie für eine nachahmende Entwicklung gedient. Dabei könnten gerade die weitgehend erfolgreichen Streiks in China in einer Situation eines „unreifen“ Tarifvertragssystems, einer von der Basis entfremdeten Gewerkschaft und eines hohen Grads an Arbeiterunruhe Strategiedebatten „im Westen“ neu befeuern. Mindestens jedoch sollte deutlich geworden sein, dass die Idee einer Nachahmung „westlicher“ Gewerkschaftserfahrungen in China analytisch und politisch höchst fragwürdig ist. Sie über Bord zu werfen und stattdessen die unter den gegebenen Kräfteverhältnissen denkbaren Potentiale und Risiken für den chinesischen Arbeiteraktivismus offener zu diskutieren, kann nur von Vorteil sein.

Dies ist eine Veröffentlichung der **Sozial.Geschichte Online** lizenziert nach [Creative Commons – CC BY-NC-ND 3.0]

*Sozial.Geschichte Online* ist **kostenfrei und offen** im Internet zugänglich. Wir widmen uns Themen wie dem Nationalsozialismus, dessen Fortwirken und Aufarbeitung, Arbeit und Arbeitskämpfen im globalen Maßstab sowie Protesten und sozialen Bewegungen im 20. und 21. Jahrhundert. Wichtig ist uns die Verbindung wissenschaftlicher Untersuchungen mit aktuellen politischen Kämpfen und sozialen Bewegungen.

Während die Redaktionsarbeit, Lektorate und die Beiträge der AutorInnen unbezahlt sind, müssen wir für einige technische und administrative Aufgaben pro Jahr einen vierstelligen Betrag aufbringen.

Wir rufen deshalb alle LeserInnen auf, uns durch eine **Spende** oder eine **(Förder-)Mitgliedschaft** im *Verein für Sozialgeschichte des 20. und 21. Jahrhunderts e.V.* zu unterstützen, der diese Zeitschrift herausgibt und gemeinnützig ist.

Spenden und Mitgliedsbeiträge sind steuerabzugsfähig, deswegen bitten wir, uns eine E-Mail- und eine Post-Adresse zu schicken, damit wir eine Spendenquittung schicken können.

Die Vereinsmitgliedschaft kostet für NormalverdienerInnen 80 Euro und für GeringverdienerInnen 10 Euro jährlich; Fördermitglieder dürfen ihren Beitrag selbst festlegen.

Mitgliedsanträge und andere Anliegen bitte an

**SGO-Verein [at] janus-projekte.de** oder den

**Verein für Sozialgeschichte des 20. und 21. Jahrhunderts e.V.**  
**Cuvrystraße 20a**  
**(Briefkasten 30)**  
**D-10997 Berlin**

Überweisungen von Spenden und Mitgliedsbeiträgen bitte an

**Verein für Sozialgeschichte des 20. und 21. Jahrhunderts e.V.**  
**IBAN: DE09 1002 0500 0001 4225 00**  
**BIC: BFSWDE33BER**  
**Bank für Sozialwirtschaft**