

Gastbeitrag zu Wolfram Elsner:

## Das chinesische Jahrhundert. Die neue Nummer eins ist anders



ISBN: 978-3-86489-261-5

Weitere Infos und Leseprobe unter [www.westendverlag.de](http://www.westendverlag.de)

# Chinas Arbeiterklasse und ihr Recht

von Rolf Geffken

## Inhalt

I. Chinas Öffnung und Industrialisierung.....	2
II. Der Bedeutungszuwachs der Arbeiterklasse .....	5
III. Das Arbeitsgesetz von 1994.....	7
Die neoliberale Konzeption.....	7
Provokation kollektiver Konflikte .....	7
Die öffentliche Debatte.....	8
Gegenmaßnahmen .....	8
IV. Das Arbeitsvertragsgesetz von 2008 .....	11
Ein anderes Paradigma .....	11
Vollzugsmangel und Anspruchserzeugung.....	12
Verrechtlichung und Rechtswahrnehmung: „Rule of Law“ .....	14
V. Funktionswandel der Gewerkschaften?.....	16
Der Fall Walmart.....	17
VI. Rechtswahrnehmung und neue Bedürfnisse .....	18
Der Streik bei Honda .....	18
Intensität und Vielfalt von Streikaktionen, breite Streikthemen ....	19
Rolle der staatlichen Ebenen .....	20
VII. Ausblick .....	22
VIII. Auswahl von Arbeiten des Verfassers .....	23
IX. Anmerkungen.....	25

## I. Chinas Öffnung und Industrialisierung

Die Politik der „Reform und Öffnung“ der VR China ab 1978 bedeutete zunächst eine Verselbständigung der staatlichen Betriebe, den freien Marktzugang für die Bauern und die Entstehung eines riesigen Binnenmarktes. Erst danach setzte die Öffnung auch für ausländisches Kapital ein. Gleichzeitig begann auch die Privatisierung staatlicher Unternehmen, mit der wiederum eine große Zahl von Beschäftigten freigesetzt wurde.

Das einsetzende Wirtschaftswachstum bescherte auch den Menschen auf dem Land einen bescheidenen Wohlstand. Doch war diese Prosperität allein wegen der Marktöffnung nicht von Dauer. Es kam zu einer „ursprünglichen Akkumulation“<sup>1</sup> großen Ausmaßes: Millionen von Bauern und in der Landwirtschaft tätiger Menschen wanderten in die neuen industriellen Zentren, vor allem im Süden und Osten des Landes, um sich dort als Arbeitskräfte in der lohnintensiven Industrieproduktion zu verdingen. Die ursprüngliche Akkumulation löste eine landesweite Migration aus und beschleunigte das Wachstum der Städte in weitaus kürzerer Zeit, als es etwa in der europäischen Industrialisierung der Fall war. Mädchen vom Land zum Beispiel fügten sich in den Status von Lohnarbeiterinnen vor allem in der Textilindustrie. Junge und ältere Männer wurden zu Bauarbeitern in den großen Zentren der Ostküste. Dies stellte für die Betroffenen eine ungeheure, auch mentale Zäsur dar.

Marx beschrieb im „Kapital“ die brutalen Methoden der „Anpassung“ ehemals freier Bauern an das Joch der Lohnsklaverei. Doch anders als in England des 16. und 17. Jahrhunderts schuf der chinesische Staat keine „Blutgesetzgebung“, sondern über-

ließ den Prozess der allmählichen „Enteignung“ der Landbevölkerung sich selbst. Das hieß vor allem, dass sich die neugegründeten Unternehmen um die Entwurzelten zu kümmern hatten. Riesige „Dormitories“ auf den Fabrikgeländen und ein dort herrschendes System der Kasernierung waren die Folge dieser Art von „Fürsorge“. Es gibt keine historischen Beispiele für eine derart umfassende Industrialisierung. Allenfalls die Industrialisierung der Sowjetunion unter Stalin mag als Vergleichsfall gelten. Doch wurde dort die „Sozialisation“ der Landbevölkerung als Industriearbeiterschaft auch staatlich organisiert. In China erfolgte keine staatliche Zwangssozialisation, sondern eine staatlich geduldete, faktische Expropriation der Landbevölkerung. Neben der Kasernierung der Wanderarbeiter wurde von den Unternehmen ein betriebsinternes Bestrafungssystem in Gestalt von „Work Rules“ installiert und betriebsinternes Sicherheitspersonal kontrollierte die Wanderarbeiter.

Die meist weiblichen Beschäftigten fügten sich dieser Disziplinierung zunächst, ganz ähnlich wie die aus den ländlichen Provinzen Anatoliens stammenden „Gastarbeiter“ im Westdeutschland der 1960er und 1970er-Jahre. Sie waren beherrscht von der migrationstypischen Illusion, ihre Arbeit sei „temporär“ und irgendwann würden sie aufs Land zurückkehren. Doch diese Illusion währte nicht lange und mündete schließlich auch in kollektive Gegenwehr, zumal ihnen die Niederlassung in den Städten verwehrt wurde (Hukou, siehe unten). Die „dagong mei“, wie man die einfachen Wanderarbeiter\*innen nannte, wurden zum Synonym einer bildungsfernen Unterschicht, in den Städten allenfalls geduldet, aber stets im Schatten der öffentlichen Wahrnehmung verbleibend.

Ganz anders war die Lage der Arbeiter der erst verselbständigten, dann privatisierten, schließlich aber oft auch ge-

schlossenen Staatsbetriebe. Sie waren sich grundsätzlich der Wertschätzung in einer sozialistischen Gesellschaft bewusst. Doch nun mussten sie erfahren, dass sie nach einer gewissen Übergangszeit dem allgemeinen Arbeitsmarkt überantwortet wurden und von dem ehemaligen Versprechen der lebenszeitlangen Anstellung nicht mehr viel übrig blieb. Sie waren vom Wechsel einer staatlich organisierten Wirtschaft hin zu einer am Markt ausgerichteten Ökonomie mehr als alle anderen Beschäftigten betroffen. Ihre Loslösung vom staatlichen Eigentum erfolgte keineswegs ohne Konflikte. Es kam zu massiven, aber letztlich nur defensiven Streiks gegen den Verlust ihrer Arbeitsplätze, aber auch – so wie es viele von ihnen auch wahrnahmen – gegen die Transformation einer ganzen Ökonomie. Diese Arbeitskämpfe waren allerdings in den 1990er-Jahren prägend, bevor die Wanderarbeiter und eine jüngere Generation von Beschäftigten auf den Plan traten.

## II. Der Bedeutungszuwachs der Arbeiterklasse

Ursprüngliche Akkumulation, Freisetzung von Arbeitern der Staatsbetriebe bei gleichzeitiger Privatisierung von Staatsbetrieben und massenhafte neue Firmengründungen führten zu einem enormen Anwachsen der chinesischen Arbeiterklasse. Die Klasse, die sich in dem zuvor noch landwirtschaftlich geprägten Land noch in der Minderheit befand, wurde jetzt auch zahlenmäßig zur weitaus größten sozialen Klasse. Ihr aktiver Teil ist bis heute auf etwa 800 Millionen Menschen angewachsen.<sup>2</sup>

Natürlich ist diese Klasse in hohem Maße diversifiziert und der Prozess der Diversifikation ist keineswegs abgeschlossen. Es lassen sich aber grob drei Gruppen unterscheiden:

- die Beschäftigten der lohnintensiven Privatunternehmen in den Textil- und Baubranchen, überwiegend „Wanderarbeiter“,
- die Beschäftigten in den großen Staatsunternehmen, die immer noch für etwa ein Drittel des Bruttosozialprodukts zeichnen,
- die hochqualifizierten Beschäftigten der kapitalintensiven Hightech-Industrien.

Bei den Wanderarbeitern muss man inzwischen der zweiten und dritten Generation unterscheiden. Schon die zweite Generation war nicht mehr von der Illusion einer temporären Migration geprägt. Im Gegenteil: Für sie war prägend, dass sie in den urbanen Zentren dauerhaft leben und arbeiten wollte und dabei ganz andere Bedürfnisse entwickelte als ihre Vorgängergeneration.<sup>3</sup>

Zwangsläufig explodierten dadurch die materiellen Bedürfnisse dieser Generation. Das, obwohl ihnen eine lokale Niederlassung gewährt wurde – China kennt und kannte auch zu jener Zeit keinen „freien Wohnungsmarkt“: Wohnungen wurden in der Phase vor der „Öffnung“ durch die Betriebe oder *danwei* zugewiesen. Vorherrschend ist heute das private Wohnungseigentum, das meist eine erhebliche Verschuldung der jungen Leute, aber auch der Eltern verlangt und fast immer mit der Eheschließung der jungen Menschen verbunden ist.

### **III. Das Arbeitsgesetz von 1994**

#### **Die neoliberale Konzeption**

Das Arbeitsgesetz von 1994 stellte eine radikale juristische und ideologische Zäsur dar. Ihm lag die neoliberale Konzeption eines flexiblen, nicht auf Dauer angelegten Arbeitsverhältnisses mit begrenzten Schutzrechten für die Arbeiter zugrunde. Bedeutend daran war der radikale Paradigmenwechsel, der die „eiserne Reisschüssel“, das heißt die frühere Lebenszeitanstellung von Arbeitern und Angestellten nicht nur ersetzte, sondern vielmehr durch ein befristetes Regelarbeitsverhältnis ablöste. Dieses Gesetz signalisierte den Betroffenen: Nichts war und ist mehr sicher.

#### **Provokation kollektiver Konflikte**

Dieses Gesetz trug aber die Entstehung kollektiver Konflikte bereits in sich und erwies sich als ungeeignet, solche Konflikte aufzufangen oder zu kanalisieren. Hinzu kam, dass das Gesetz von vornherein nicht für Wanderarbeiter gedacht war, weil es die Verleihung von Rechten an den sogenannten *Hukou*, also die dauerhafte und formalisierte Niederlassung eines Beschäftigten an seinem Arbeitsort knüpfte. Durch das trotz der Öffnung beibehaltene *Hukou*-System wurden die Wanderarbeiter rechtlich „vogelfrei“. Die Migration wurde zwar geduldet, aber nicht rechtlich abgesichert. Insbesondere die „Mitnahme“ von Kindern und die Unterbringung von Kindern in öffentlichen Schulen waren praktisch lange Zeit ausgeschlossen. Die Wanderarbeiter bewegten sich also zusätzlich zum ohnehin schon weitgehend „liberalisierten“ neuen Arbeitsgesetz in einer Art „rechtsfreien Zone“, die sogar



die Zuständigkeit der Arbeitsverwaltungen bei der Kontrolle der Einhaltung des Gesetzes für sie ausschloss.

### **Die öffentliche Debatte**

Die Missstände wurden in den Jahren 2000 bis 2005 immer offensichtlicher. Es kam zu spektakulären Berichten über Todesfälle an Arbeitsplätzen, die Nichteinhaltung fundamentaler Sicherheitsstandards am Arbeitsplatz, Vergiftungen (zum Beispiel in der Schuhindustrie), aber auch über viele spontane Arbeitskämpfe betroffener Belegschaften sowie die Untätigkeit der zuständigen Gewerkschaften und der zuständigen Arbeitsverwaltungen. Teile der Bevölkerung äußerten insbesondere im Internet ihr völliges Unverständnis über den nach ihrer Ansicht rechtlosen Status der Wanderarbeiter. In bestimmten Regionen kam es schließlich auch zu politischen Initiativen.

### **Gegenmaßnahmen**

Eine dieser Initiativen war eine konsequente Hochlohnpolitik beispielsweise der Stadt Shanghai. Dadurch wurde zwar nicht der Status der Wanderarbeiter aufgehoben, Billiglohn-Betriebe, insbesondere lohnintensive Unternehmen aber wurden konsequent aus der Stadt verbannt. Es kam zu einer *mehrfachen Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohnes* in Regionen, insbesondere im Süden Chinas, von wo die Politik der „Modernisierung“ ihren Ausgang genommen hatte. Schließlich kam es zu einer breiten und massiven *Debatte über eine Reform des Arbeitsrechts*, insbesondere die Schaffung eines besseren und an den Interessen der Arbeitnehmer ausgerichteten *Arbeitsvertragsgesetzes*. Die

Diskussionen um dieses Gesetz und schließlich die große *Kampagne zur Verbreitung dieses Gesetzes* dauerten insgesamt etwa drei Jahre. An ihr waren maßgebliche Arbeitsrechtlicher, darunter der international bekannte Prof. CHANG Kai von der Renmin-Universität in Beijing beteiligt.

Die ganze Breite und Tiefe dieser Debatte wurde auch auf der vom Autor organisierten *ersten deutsch-chinesischen Konferenz zum Arbeitsrecht* an der Sun-Yat-Sen-Universität in Kanton 2004 deutlich. An ihr nahmen Vertreter der staatlichen Arbeitsverwaltung ebenso teil wie Gewerkschafter, Wissenschaftler und Anwälte.<sup>4</sup> Auf dieser Konferenz und an ihrem Rand waren auch erste Ansätze von NGOs erkennbar, die, meist verankert an Universitäten, nicht nur Beratungen für Wanderarbeiter durchführten sondern auch versuchten, mit einem an einen Comic angelehnten Handbuch auf Arbeitnehmerrechte hinzuweisen.<sup>5</sup>

Wesentlicher Gegenstand der Debatten war auch die erkennbar unzulängliche Aktivität der *Gewerkschaft*, die ihrer Funktion als Interessenvertretung trotz des enormen Beratungs- und Vertretungsbedarfs nicht gerecht wurde. Allerdings begann sich bereits zu diesem Zeitpunkt vor allem in der Provinz *Guangdong* ein innergewerkschaftlicher Wandel zu vollziehen. Der Verfasser konnte sich davon bei Diskussionen und Vorlesungen an der Gewerkschaftsschule von Guangdong überzeugen.

Die kurze Zeit später landesweit einsetzende *Kampagne* zur Verbreitung und Diskussion des Entwurfs eines *neuen Arbeitsvertragsgesetzes* suchte und sucht in den westlichen Ländern ihresgleichen: Sie vermittelte auf breiter Grundlage sowohl im Internet wie auch in der Öffentlichkeit, auf Straßen, Plätzen und an Häuserwänden (zum Beispiel durch Wandzeitungen) (siehe Bilder 1 und 2) nicht nur die Möglichkeit sondern auch die Not-

wendigkeit einer *offensiven Wahrnehmung der Rechte* eines Arbeitnehmers und einer Arbeitnehmerin.



Bild 1: Wandzeitungs-Comics in Haidian zum neuen „lao dong he tong fa“, 2007



Bild 2: Wandzeitungs-Comics in Beijing zum neuen Arbeitsvertragsgesetz, 2008

## IV. Das Arbeitsvertragsgesetz von 2008

### Ein anderes Paradigma

Das Arbeitsvertragsgesetz („lao dong he tong fa“) trat am 1. Januar 2008 in Kraft, beendete das neoliberale Dogma vom befristeten Arbeitsverhältnis und formulierte als gesetzgeberisches Ziel einen *Bestandsschutz der Arbeitsverhältnisse*, der im Übrigen weit über den Stand westlicher Industriestaaten hinausgeht. Es stellte auch die Wanderarbeitnehmer unabhängig von ihrem „Hukou“-Status unter den Schutz des Gesetzes. Den schon im alten Gesetz enthaltenen staatlichen Schutz durch entsprechende *Kontrollen durch die Arbeitsverwaltung* baute es weiter aus und schuf Straftatbestände für die Verletzung von arbeitsrechtlichen Bestimmungen durch Unternehmen. Anders als zum Beispiel in der Bundesrepublik Deutschland war und ist daher die Einhaltung von *arbeitsrechtlichen Schutzvorschriften* flächendeckend durch staatliche Kontrollen (und nicht etwa nur durch eine Kontrolle des Zolls etwa beim Mindestlohn wie in Deutschland) gewährleistet. Betroffene müssen nicht unbedingt selbst ihre Rechte bei den staatlichen Schiedskommissionen oder den Gerichten wahrnehmen, sondern können Rechtsverletzungen auch direkt bei den entsprechenden Behörden melden.

Kündigungen sind an bestimmte Voraussetzungen gebunden. Abfindungen müssen auch für rechtswirksame Kündigungen gezahlt werden (in Deutschland zum Beispiel völlig unbekannt). Selbst beim Auslaufen eines befristeten Arbeitsverhältnisses wird eine Abfindung fällig (Art. 38, 40, 41, 44 und 46 des Gesetzes).<sup>6</sup> Befristungen sind nur eingeschränkt zulässig. Bei zwei aufeinander-

derfolgenden Befristungen muss ein *unbefristeter* Arbeitsvertrag abgeschlossen werden. Leiharbeit ist nur bei vorübergehender Tätigkeit oder Vertretung zulässig.<sup>7</sup> Gewerkschaften sind – ähnlich wie Betriebsräte – an zahlreichen Einzelmaßnahmen zu beteiligen und können durch Kollektivverträge an der Gestaltung der Arbeitsbedingungen mitwirken.

Privatunternehmer protestierten natürlich gegen das Gesetzesvorhaben und beklagten lautstark, dass China dann kein geeigneter Produktionsstandort mehr sei. Der bereits oben erwähnte Arbeitsrechtler CHANG Kai, der der Kommission des Staatsrates zur Ausarbeitung eines Arbeitsvertragsgesetzes angehört hatte, erklärte gegenüber Managern auf einer Vortragsveranstaltung an der Renmin Universität (an der auch der Autor teilnahm) zu dieser Kritik: „China braucht auf Dauer keine billigen Arbeitskräfte. Wir wollen ein Hochlohnland werden. Wenn Ihr meint, dass Euch das in Eurer wirtschaftlichen Entwicklung behindert, dann geht nach Bangladesch oder Sri Lanka. Wir werden Euch nicht daran hindern.“ Eine Sprache, die noch von keinem Protagonisten einer westlichen Regierung gegenüber deren „Arbeitgebern“ benutzt wurde.

### **Vollzugsmangel und Anspruchserzeugung**

Die staatlichen Kontrollbehörden aber zeichneten sich weiterhin durch erhebliche Kontrolldefizite aus. Anders als zuvor waren es 2008 allerdings nicht mehr nur die interessierte Öffentlichkeit, die solche Vollzugsdefizite kritisierte, sondern vielmehr auch die Arbeiter selbst. Aufgrund der jahrelangen Kampagne (siehe Bild 3) kannten die Arbeiter selbst nun sehr genau ihre Rechte und riefen im Falle von Untätigkeit der Behörden nun „mit Recht“ zu Arbeitsniederlegungen auf. „Warum sollen wir uns rechtlose Zu-

stände weiter anschauen, wenn das Gesetz selbst uns zum Handeln auffordert?“, so etwa lautete eine häufige Schlussfolgerung der Arbeiter.



Bild 3: Während der großangelegten Kampagne 2007-2008 wurden auf vielen öffentlichen Plätzen Plakate zur Stärkung des Rechtsbewusstseins der Arbeiterschaft aufgehängt.

Entgegen den vermutlichen Intentionen des Gesetzgebers führte das Gesetz also nicht etwa zu einer „Kanalisation“ kollektiver Konflikte in rechtsförmige individuelle Auseinandersetzungen, sondern zu einer Verstärkung und subjektiven *Legitimierung kollektiver Konflikte*. Es erzeugte zusätzliche Ansprüche bei der Durchsetzung des eigenen Rechts und veränderte auch das Verhalten vor allem der jüngeren Wanderarbeitnehmer, die jetzt noch weniger als vorher bereit waren, Rechtsverletzungen in Kauf zu nehmen. Es ist unbedeutend, ob dies auch die Intention

des Gesetzgebers war. Wesentlich ist, dass das Gesetz objektiv zu einer *zusätzlichen Mobilisierung der Arbeiter* beigetragen hat. Genau das aber wird von vielen ausländischen Beobachtern immer wieder ignoriert: Die Bedeutung der Kampagne bei der Einführung des Gesetzes kann angesichts der völlig fehlenden Erfahrungen mit einer solchen Kampagne insbesondere in Westeuropa nicht hoch genug veranschlagt werden. Nach Beobachtungen des Verfassers sind es aber auch chinesische Experten selbst, die diesen Aspekt kaum betonen, vermutlich weil er ihnen als selbstverständlich erscheint, obwohl er alles andere als selbstverständlich ist.

Zugleich führte das Gesetz zu einer weiteren massiven Inanspruchnahme der *staatlichen Schiedskommissionen*, deren Fallzahlen seitdem kontinuierlich steigen. Insoweit ging die Annahme des Gesetzgebers, Arbeiterrechte würden justizförmig geltend gemacht werden, teilweise doch in Erfüllung.

### **Verrechtlichung und Rechtswahrnehmung: „Rule of Law“**

Die Kampagne für die Einführung des neuen Arbeitsvertragsgesetzes und dessen Inkrafttreten fielen übrigens zusammen mit einer *allgemeinen Rechtskampagne* der KPCh und der Regierung im Jahre 2008 (vor den Olympischen Spielen in Beijing). Diese Kampagne war auf die Bedeutung des Rechts im Allgemeinen („Rule of Law“) gerichtet und zielte auf die Überwindung einer Politik der Willkür auch in Einzelfällen. Das Recht sollte für alle (auch für die Partei und für die politischen Funktionäre) zum gültigen und verbindlichen Maßstab werden. Die Kampagne forderte ein allgemeines Rechtsbewusstsein in der Bevölkerung, was tatsächlich zu einer erheblichen Stärkung des politischen

Selbstbewusstseins und der Bereitschaft zur Wahrnehmung von Rechten beitrug.

Vor allem in der Provinz *Guangdong* kam es zu Gesetzgebungsinitiativen, mit denen kollektive Konflikte (einschließlich eines Streikrechts) geregelt werden sollten. Bei der Diskussion um die Entwicklung dieses Rechts sowie bei der gesamten weiteren Entwicklung von Arbeitsrechten in China wird insbesondere von westlichen Kritikern sowohl der Zusammenhang von Recht und Politik übersehen wie auch das widersprüchliche Verhältnis von Provinzen und Zentralregierung. Natürlich hat die Propagierung von Recht erheblichen Einfluss auf politische Entscheidungen und politische Entwicklungen. Es gibt keine diktatorischen Regime und auch keine „westlichen Demokratien“, die allgemein die Wahrnehmung von Rechten und die Bedeutung des Rechts für den Alltag propagieren würden. Zwar wird von anderen Ländern gegenüber China gerne die Einhaltung von Menschenrechtsstandards verlangt. Das eigene Volk allerdings wird grundsätzlich nie aufgefordert, seine Rechte „effektiver“ und „häufiger“ wahrzunehmen.

Andererseits bestehen zwischen der Provinz und der Zentralregierung zum Teil erhebliche Konflikte, die allenfalls durch politische Entscheidungen der KPCh beigelegt oder überwunden werden. Sie lassen sich jedoch nicht ignorieren. Völlig unangebracht ist daher die Vorstellung einer in China bestehenden unumschränkten „Zentralgewalt“, die es so nicht gibt.



## V. Funktionswandel der Gewerkschaften?

China ist inzwischen rein statistisch gesehen zum *streikfreudigsten Land der Welt* geworden.<sup>8</sup>

Das beweist zunächst wenig, denn die Streiks sind nicht etwa einfach Ausfluss von Armut sondern der fehlenden Deckungsgleichheit bestehender Ansprüche und betrieblicher Realität. Sie sind aber auch Ausfluss eines *gewachsenen Selbstbewusstseins* der chinesischen Arbeiterklasse und der Bereitschaft staatlicher Stellen, dieses kollektive Instrument der Interessenwahrnehmung zu dulden. Zwar existiert in China landesweit formal kein Streikrecht. Der *Streik* ist aber auch nicht verboten. Tatsächlich gibt es Fälle, in denen Streikende auch durch Justiz und Polizei verfolgt wurden. Dieses sind allerdings Fälle, die angesichts der großen Zahl der Streikaktionen sekundär sind und immer dann auftauchen, sobald und insofern die Streikaktionen einen politischen Charakter annehmen.

Im Grunde genommen hätten die Gewerkschaften hier längst die Funktion eines anerkannten Sprechers der chinesischen Arbeiter übernehmen müssen. Dies ist ihnen allerdings bis heute nicht gelungen. Der Charakter der Gewerkschaften ist immer noch etwa vergleichbar mit dem einer Wohlfahrtsorganisation, nicht einer kollektiven Interessenvertretung. Andererseits haben die vielen kollektiven spontanen Konflikte in den Betrieben auch zu einer Veränderung der gewerkschaftlichen Basis geführt, sodass davon auszugehen ist, dass der Prozess der Transformation der Gewerkschaften in eine aktive Interessenvertretung fortgeführt wird.

## **Der Fall Walmart**

Wenngleich das diesbezügliche Vorgehen nicht unbedingt beispielhaft war, so zeigt der Fall Walmart doch, welche Möglichkeiten in diesem Rahmen bestehen. Das US-amerikanische Unternehmen hatte die Vertretung einer Gewerkschaft im Unternehmen abgelehnt und damit eine landesweite Diskussion über die Frage ausgelöst, „wer denn eigentlich in unserem Unternehmen das Sagen hat“. Diese Diskussion wurde schließlich durch die Führung der KPCh dadurch beendet, dass der etwas umständliche Weg über die Installierung einer gewerkschaftlichen Organisation im Betrieb umgangen wurde durch eine bloße „Weisung“. Mit Vollzug der Weisung existierte bei Walmart eine Gewerkschaftsorganisation, und die öffentliche Debatte darüber war beendet. Auch hier ist das Verhältnis von Provinz und Zentrale, von Partei und Gewerkschaft sowie von Streikenden und der gewerkschaftlichen Organisation von größter Bedeutung. Die Beziehungen dieser Akteure sind widersprüchlich und gegensätzlich.

## VI. Rechtswahrnehmung und neue Bedürfnisse

### Der Streik bei Honda

Es gibt inzwischen vielfältige Beispiele für die aufgrund der durchgeführten Rechtskampagnen gewachsenen Ansprüche der Beschäftigten. Immer wieder beispielhaft wird genannt der Streik bei dem japanischen Unternehmen *Honda* in Nanhai, Foshan.



*Bild 4: Streikende bei Honda in Nanhai, Foshan (Provinz Guangdong), 2010.*

Der Streik wurde sehr effektiv geführt und wurde auch im Zusammenwirken mit den Medien landesweit bekannt. Streikführerin war eine 19 Jahre alte Praktikantin. Das Streikkomitee wurde beraten von dem schon erwähnten Arbeitsrechtsprofessor CHANG Kai. Einbezogen wurde auch die gewerkschaftliche Grundorganisation, die schließlich die Ergebnisse des Streiks in einem eigenen Kollektivvertrag festhielt. Der Streik war insofern

eine Besonderheit, als es um ein japanisches Unternehmen ging und die japanischen Unternehmen in China keinen besonders guten Ruf genießen.

### **Intensität und Vielfalt von Streikaktionen, breite Streikthemen**

Andererseits ergeben sich in allen Streiks immer wieder bestimmte Besonderheiten, die von den Streikenden auf oft sehr kreative Weise aufgegriffen werden. Zu einer allgemeinen Erscheinung im Arbeitskampf ist seit langem die „*Digitalisierung*“ von Streiks geworden. Streiks werden nicht durchgeführt nach allgemeinen Aufrufen oder nach der Verteilung von Flugblättern oder durch Bekanntgabe über Megaphone sondern schlicht und ergreifend durch Nachrichten in sozialen Netzwerken und durch die Nutzung des Mobiltelefons.

Die *Ziele* der meisten Streiks sind keineswegs nur auf bloße Lohnerhöhungen gerichtet. Insbesondere auch die immer noch überwiegend betrieblich organisierte *Sozialversicherung* war bereits Gegenstand von Streiks. Allein in den Jahren 2015 bis 2017 fanden in China insgesamt 6.700 Streiks statt, wobei sich überwiegend Bauarbeiter an Streikaktionen beteiligten. Begleitet waren diese Streiks von 1.800 Demonstrationen und von zahlreichen faktischen Betriebsbesetzungen durch die Arbeiter. Die größte Zahl der Konflikte war von Anfang an in der Provinz *Guangdong* festzustellen. Als eine Folge dieser Aktionen kam es auch zu *erheblichen Lohnsteigerungen* in China in den letzten 10 Jahren.

## Rolle der staatlichen Ebenen

Die Rolle des Staates beim Arbeitskampf ist defensiv. Streiks werden nie durch Aussperrungen oder Massenentlassungen beantwortet. Kommt es allerdings zu Demonstrationen außerhalb des Betriebes, können solche Aktionen mit dem „politischen“ Strafrecht in China kollidieren. Der Streik ist weder garantiert noch verboten, wohl aber ganz generell geduldet. In Guangdong gibt es Ansätze einer regionalen Streikgesetzgebung.

In diesem Zusammenhang ist es allerdings auch zur Behinderung und Verletzung von Anwaltsrechten gekommen. Man muss jedoch betonen, dass es in China seit dem Ende der Kulturrevolution, in der das Recht abgeschafft war, zu einem *enormen Bedeutungszuwachs des Rechts* gekommen ist. Am Ende der Kulturrevolution gab es keine staatliche Gewalt und damit auch keine Gerichte mehr, erst recht keine Anwälte. Als einzige intakte Organisation existierte nur die Volksbefreiungsarmee. Es war deshalb nur natürlich und nicht etwa „Ausdruck der Herrschaft der KPCh“ dass die ersten Volksrichter ehemalige Militärkader waren. Einen solchen Militärkader lernte der Verfasser kennen, als er 2004 sah, wie dieser junge Studenten bei der Unterstützung von Wanderarbeitern beriet.

Auf der deutsch-chinesischen Konferenz zu Fragen der Gewerkschaften 2010 (siehe oben) gelang es dem Verfasser ebenso wie zwei Jahre zuvor auf der Anwaltskonferenz 2008 in Tianjin, auch die Teilnahme der sogenannten Barfuß-Anwälte durchzusetzen, die in China oft die Interessen von Arbeitern vertreten, obwohl sie nicht über eine abgeschlossene Juristenausbildung verfügen. Diese Art der durchaus „*volksnahen*“ *Rechtsvertretung* ist ein sozialer und historischer Fortschritt, der nicht ständischem Dünkel zum Opfer fallen sollte.

Paradoxerweise waren es aber gerade der Deutsche Anwaltsverein und die Bundesrechtsanwaltskammer, die den chinesischen Berufskollegen das „Berufsbild“ des Volljuristen empfahlen, ohne dabei auch nur zu erwähnen, dass diese Art „Volljurist“ von den Nazis geschaffen wurde, um eben solche „Barfuß-Anwälte“ (damals jüdische Anwälte, die ihre Zulassung verloren hatten) auszugrenzen.

## VII. Ausblick

Wie die ganze chinesische Gesellschaft und Ökonomie unterliegen auch die Rechtsentwicklung und die Arbeitsbeziehungen einem ständigen, massiven und schnellen Wandel. Es ist nicht sicher, wohin diese Entwicklung führen wird. Tatsache ist jedoch, dass das chinesische Volk niemals mehr die Erfahrung von Armut, Hunger und Willkür machen will. *Wirtschaftlicher Aufstieg, soziale Gerechtigkeit* und *Rechtsstaatlichkeit* sind allgemeiner und tiefer Konsens in der chinesischen Bevölkerung, der nicht etwa erst durch „Empfehlungen“ westlicher Experten hergestellt werden muss.

*Dr. Rolf Geffken, Jahrgang 1949, ist niedergelassener Rechtsanwalt in Hamburg mit Schwerpunkt Arbeitsrecht und führender Experte für chinesisches Arbeitsrecht.*

## VIII. Auswahl von Arbeiten des Verfassers

*Arbeit in China*, Baden-Baden: NOMOS, 2004.

*Der Preis des Wachstums – Arbeitsbeziehungen und Arbeitsrecht in der VR China*, Hamburg: VSA, 2005 (Bericht über die 1. Deutsch-Chinesische Konferenz zum Arbeitsrecht).

*Labour and trade unions in China*, Brussels: European Trade Union Institute – ETUI, 2006.

„Sozialistische Marktwirtschaft oder kapitalistische Entwicklung – Wohin steuert das Wirtschaftswachstum Chinas?“, *Neues Deutschland* 11.3.2006, S. 22.

„Transformation und Recht in China“, *Das Argument* 268, S. 76ff. (anschließende Debatte in Nr. 269).

„1. Deutsch-Chinesische Anwaltskonferenz in Tianjin“, *Zeitschrift für Chinesisches Recht (ZChinR)* 4/2008.

„Linke Kritik an China?“, *Zeitschrift für marxistische Erneuerung* 83, 2010, S. 190ff.

„Streikrecht, Koalitionsfreiheit und Gewerkschaften – Ein Deutsch-Chinesischer Dialog, Bericht über eine wissenschaftliche Tagung“, *Zeitschrift für Chinesisches Recht (ZChinR)* 1/2011.

*Streik auch in China? Referate und Protokolle der wissenschaftlichen Tagung an der Universität Oldenburg 2010* (Deutsch/Chinesisch), Herausgeber und Mitautor, Cadenberge 2011.



*Das chinesische Arbeitsvertragsgesetz*

(Deutsch/Englisch/Chinesisch), Neu kommentierte Ausgabe, Cad-  
denberge, 5. Auflage 2016.

## IX. Anmerkungen

---

<sup>1</sup> Peter Nolan, *China at the crossroads*, Cambridge 2004; Rolf Geffken, *Der Preis des Wachstums – Arbeitsbeziehungen und Arbeitsrecht in der Volksrepublik China*, 2005, S. 52 ff.; Karl Marx, *Das Kapital*, 1. Band, Marx-Engels-Werke, Band 23, Berlin 1969, S. 741 ff., 761 f. Marx bezeichnet als „ursprüngliche Akkumulation“ den historischen Scheidungsprozess von Produzent und Produktionsmittel und beschreibt im 24. Kapitel den Prozess der Enteignung zu landlosen Bauern und deren Verwandlung in ein „vogelfreies Proletariat“. Nach Marx konnte dieses Proletariat unmöglich so rasch von der aufkommenden Manufaktur absorbiert werden, als es in die Welt geworfen wurde. Andererseits konnten die plötzlich aus ihrer gewohnten Lebensbahn Herausgeschleuderten sich nicht ebenso plötzlich in die Disziplin des neuen Zustandes finden. Sie verwandelten sich massenhaft in Bettler, Räuber, Vagabunden, zum Teil aus Neigung, in meisten Fällen durch den Zwang der Umstände. Hierauf war die Ende des 15. und während des ganzen 16. Jahrhunderts in Westeuropa, vor allem in England, entstehende „Blutgesetzgebung“ zurückzuführen.

<sup>2</sup> *Chinesische Arbeitswelten – in China und in der Welt*, Stiftung Asienhaus 2016, S. 7.

<sup>3</sup> Can Cui, Denise Perron, „Die Zweite Generation der Wanderarbeiter in China“, in: *Streik auch in China?*, hrsg. von R. Geffken, Cadenberge 2011, S. 147.

<sup>4</sup> Die wesentlichen Ergebnisse der Konferenz finden sich in dem Band *Der Preis des Wachstums*, hrsg. von R. Geffken, Hamburg 2005.

<sup>5</sup> *NGO-Handbuch für Arbeitnehmerinnen*, hrsg. vom „Women and Gender Study Center“ an der Zhongshan Universität, Kanton 2003.

<sup>6</sup> R. Geffken, *Das Chinesische Arbeitsvertragsgesetz – Neu kommentierte Ausgabe*, Cadenberge, 5. Auflage 2016, S. 20-21.

<sup>7</sup> a.a.O., S. 25.

<sup>8</sup> Einzelheiten finden sich schon in dem Konferenzbericht zur Tagung an der Universität Oldenburg 2010: R. Geffken (Hrsg.), *Streik auch in China?*, Cadenberge 2011.