

Neue Arbeitskonflikte in Südchina: Das Beispiel Yue Yuen

Im April 2014 legten mehr als 40.000 Arbeiter und Arbeiterinnen des Schuhherstellers Yue Yuen im südchinesischen Perlflussdelta, der Werkbank der Welt, die Produktion still. Der Streik ist Teil einer neuen Welle von industriellen Konflikten im aufstrebenden Industrieland China. Diese Auseinandersetzungen haben das Potenzial, die Arbeitsbeziehungen zu verändern: Ältere Wanderarbeiter protestieren nun für Sozial- und Rentenversicherungsansprüche und zeigen die Grenzen der hyperflexiblen Billiglohnproduktion in China auf.

STEFAN SCHMALZ, BRANDON SOMMER, LEA SCHNEIDEMESSER

1. Der Streik bei Yue Yuen als sozialwissenschaftlicher Untersuchungsgegenstand

Der Konflikt bei Yue Yuen in Gaobu, Dongguan, war der Höhepunkt einer Streikwelle in den Jahren 2013 – 2015, die unterschiedliche Industriesektoren wie die Elektronik-, Metall-, Textil-, Spielzeug- und Plastikindustrie in der südchinesischen Provinz Guangdong traf. Der Yue-Yuen-Streik gilt dabei nicht nur als der größte Arbeitskonflikt des vergangenen Jahrzehnts in China, sondern er zog auch Arbeitsniederlegungen in weiteren Fabriken in Dongguan, aber auch in anderen chinesischen Yue-Yuen-Produktionsstandorten in Zhuhai (Provinz Guangdong) oder in Anfu (Provinz Jiangxi) nach sich. Die Ereignisse sind aus verschiedenen Gründen von Bedeutung: Erstens gilt das Perlflussdelta seit geraumer Zeit als der größte Industriestandort weltweit und als besonders attraktive Region für exportorientierte, arbeitsintensive Industriesektoren. In der Region siedelten sich solche Industriekonzerne an, zunächst aus Hongkong und Taiwan, seit den 1990er Jahren auch aus den USA und Europa. Heute sind viele westliche Unternehmen im Perlflussdelta und mittlerweile auch in ganz China aktiv. Der Druck, der durch Standortverlagerungen nach China ausgeübt wird, war deshalb auch in den letzten zwei Jahrzehnten in Europa spürbar. Die Frage, wie die chinesische Industrie sich zukünftig entwickelt

und wie die Arbeitsbedingungen in China gestaltet sind, ist also für Akteure in Deutschland von großem Interesse.

Zweitens handelte es sich bei der Protestwelle um kein isoliertes Ereignis. Im Perlflussdelta mit seinen vielen Millionen schlecht entlohnten Wanderarbeitern kam es zu unzähligen wilden Streiks. Dies hat damit zu tun, dass die Staatsgewerkschaft ACGB (Allgemeinchinesischer Gewerkschaftsbund) bisher als kollektive Interessenvertretung weitgehend versagt hat, wenn es darum ging, das bestehende Arbeitsrecht in der Praxis umzusetzen und die soziale Situation der Beschäftigten zu verbessern. In den 2000er Jahren kam es deshalb zu zehntausenden spontanen Streiks, in denen die Arbeiter meist ihre gesetzlichen Rechte einklagten (Lee 2007; Zhang 2015, S. 183ff.). Im Frühjahr 2010 folgte dann eine umfassende Streikwelle. Die Arbeiter bei Honda Auto Parts Manufacturing Co., Ltd. (CHAM) legten die Produktion in Foshan still und forderten neben einer Lohnsteigerung um 800 Renminbi (RMB) im Monat (damals ca. 95,- €) eine wirksame betriebliche Interessenvertretung. Danach kam es auch außerhalb der Provinz Guangdong und des Automobilsektors zu Streiks. Viele Beobachter waren sich einig, dass die Arbeitskonflikte eine neue Qualität erreicht hatten, da die Beschäftigten nun offensivere Lohnforderungen stellten und ihre Proteste besser organisierten (Chan/Hui 2014).

Drittens hat die Staatsführung auf die wachsenden sozialen Konflikte mit einer Reform der Sozial- und Arbeitsgesetzgebung reagiert. Eine wichtige Rolle hierfür spielen auch wachsende Strukturprobleme der chinesischen Wirtschaft,

die nicht mehr einseitig auf die Exportproduktion, sondern verstkt auch auf die Binnennachfrage setzen muss. Bereits im Jahr 2008 verabschiedete der Volkskongress mit dem Arbeitsvertragsgesetz neue Regeln für den Abschluss schriftlicher Arbeitsvertre, einen verbesserten Kündigungsschutz und legte Zuschle für 脰berstunden und Nacharbeit fest. Mit der Reform der chinesischen Sozialgesetzgebung wurde im Jahr 2011 dann ein Sozialsystem etabliert, das der bismarckschen Sozialgesetzgebung nicht unähnlich ist: Arbeitgeber und Arbeitnehmer fren nun Geld für Rentenversicherung, Unfallversicherung, Krankenversicherung, Arbeitslosenversicherung und Mutterschaftsschutz für alle Beschäftigte ab. Außerdem tragen beide Parteien Mittel zu einem Wohnungsbaufonds bei. Die neuen Regeln wurden jedoch in vielen Fllen nur unzulänglich umgesetzt: So zeigte eine Studie der New Yorker Nichtregierungsorganisation (NGO) „China Labor Watch“, dass keine der 400 Fabriken, die von der Organisation in den letzten zehn Jahren in China 脰berprt wurde, alle gesetzlich vorgeschriebenen Versicherungen für die Beschäftigten abgeschlossen hatte (CLW 2014).

Folglich ist eine langsame Transformation der chinesischen Arbeitsbeziehungen im Gange, deren Ausgang – auch aufgrund der Implementationsdefizite – ungewiss ist. Wenn es gelingt, die Arbeitsbeziehungen strk zu regulieren, wird dies auch den Druck in der internationalen Standortkonkurrenz verringern und spbare Auswirkungen in Europa haben. In diesem Kontext kommt dem Yue-Yuen-Konflikt, so unsere These, die Rolle eines paradigmatischen Streiks für die chinesischen Arbeitsbeziehungen zu. Denn seitdem ist es zu einer Vielzahl vergleichbarer Konflikte gekommen. Diese Auseinandersetzungen sind Ausdruck eines Generationswandels: Mit den älteren Wanderarbeitern engagiert sich nun eine Beschäftigtengruppe, deren Konfliktbereitschaft lange Zeit als niedrig galt (Lee/Pun 2010; Chan/Hui 2014). Aufgrund ihrer unsicheren Perspektive im Alter rücken sie mit der Sozial- und Rentenversicherung ein bisher randständiges Thema in den Mittelpunkt von Arbeitskämpfen. Derartige Konflikte besitzen eine besondere Sprengkraft, da viele Unternehmen und lokale Regierungsfunktionre gesetzliche Standards unterlaufen haben, um die Konkurrenzfähigkeit zu erhöhen und Nachahmerstreiks diese zwingen können, den staatlichen Regeln stärker Folge zu leisten.

Wir argumentieren wie folgt: Zunst skizzieren wir die Widersprüche der industriellen Aufwertung in Südchina. Yue Yuen in Gaobu ist ein Beispiel für eine exportorientierte Textilfabrik, die durch Standortverlagerungen unter Druck geraten ist; auch werden an diesem Fall politische Konflikte zwischen dem Zentralstaat und den regionalen Parteistrukturen in Dongguan um gesetzliche Standards und Korruption deutlich (Abschnitt 2 und 3). Anschließend gehen wir auf die ältere Generation von Wanderarbeitern ein (4). Sie verfolgen andere Interessen als ihre jüngeren Kollegen, da ihre Verhandlungsmacht auf betrieblicher Ebene begrenzt und ihre Perspektive prekär ist. Wir stellen dann den Ablauf und die Ergebnisse des Streiks dar (5). Auch wenn die Arbeiter mit einer Lohnherhhung 脰ber 230 Renminbi (RMB) und einer Nach-

zahlung fehlender Sozialleistungen ein gutes Ergebnis erzielt haben, hat die Verlagerung von Aufträgen an andere Standorte zur Verschärfung ihrer Situation geführt. Dass der Streik dennoch weitreichende Folgen hatte, wird in Abschnitt 6 diskutiert: Die Arbeiter in anderen Betrieben im Perlflussdelta sind 脰ber das Thema nun besser informiert; es kommt immer wieder zu Nachahmerstreiks, die dazu beitragen können, die Transformation der chinesischen Arbeitsbeziehungen in Richtung einer besseren sozialen Absicherung der Arbeiter und Arbeiterinnen voranzutreiben. Ob dieser Prozess jedoch auch zu einer stärkeren Institutionalisierung des Arbeitskonflikts führen wird, bleibt ungewiss.¹

2. Industrieller Wandel in Guangdong

Guangdong war das Versuchslabor für die chinesische Reform- und Öffnungspolitik, die mit Deng Xiaopings „Vier Modernisierungen“ (sì g   xi  nd  ihu  ) im Jahr 1978 begonnen hatte. In Shenzhen, Zhuhai und Shantou entstanden die ersten Sonderwirtschaftszonen. Die Region gewann nach Deng Xiaopings „Reise in den Süden“ 1992, bei der er die Sonderwirtschaftszonen im Perlflussdelta besuchte, Modellcharakter für andere Provinzen. Guangdong war ein Vorreiter der ffenlfung: Die Provinz erwirtschaftete Anfang der 1990er Jahre mehr als ein Drittel der chinesischen Exporte und zog beinahe ein Drittel aller ausländischen Direktinvestitionen an. Große Teile der Industrieproduktion bauten auf Niedriglöhne. Einen wichtigen Einfluss hatten Unternehmer aus Hongkong und aus Taiwan. Viele arbeitsintensive Industriezweige, die dort wegen steigender Lohnkosten oder Immobilienpreise nicht mehr profitabel waren, wurden auf das chinesische Festland ausgelagert. Die Folge war nicht nur eine rasche wirtschaftliche Entwicklung, sondern auch eine umfangreiche Zuwanderung von Wanderarbeitern² aus ärmeren Provinzen. Heute leben 脰ber ►

1 Grundlage für den Artikel sind 72 Interviews und vier Gruppendiskussionen mit Experten, (Wander-)Arbeitern und Managern, die wir im Zeitraum von Juni bis September 2014 in Guangdong und Hongkong zum Thema Arbeitsbeziehungen, Prekarität und industrieller Konflikt im Perlflussdelta geführt haben. Fünf der Interviews und eine Gruppendiskussion wurden am Yue Yuen-Werksgelände in Gaobu geführt, sieben weitere Experteninterviews in Guangzhou, Shenzhen und Hongkong bezogen sich direkt auf den Streik. Die Forschung wurde von dem am Institut für Soziologie der Friedrich Schiller-Universität Jena angesiedelten Kolleg „Postwachstums gesellschaften“ der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) finanziell unterstützt.

2 Der Begriff „Wanderarbeiter“ ist etwas missverständlich, da es sich um Personen handelt, die keinen städtischen Aufenthaltsstatus und somit in der Stadt keine Rechte auf verschiedene soziale Dienstleistungen (Schulbildung, etc.) haben. Die Zuwanderer bleiben aber oft den Rest ihres Lebens im urbanen Raum. Der Begriff „Wanderarbeiter“ wird im Folgenden dennoch genutzt, da er im Deutschen die gängige Bezeichnung ist.

35 Mio. Menschen ohne städtischen Aufenthaltsstatus (*hukou*) in Guangdong.

Das Ergebnis war eine Industriestruktur, in der die Exportproduktion eine wichtige Rolle spielt. Boy Lüthje et al. (2013, S. 24ff.) identifizieren bei einer Untersuchung der chinesischen industriellen Beziehungen fünf unterschiedliche Produktionsregimes (staatsbürokratische Unternehmen, bürokratische Großunternehmen, high performance-Großunternehmen, flexible Massenproduktion und klassische Niedriglohnproduktion). Von ihnen zeichnen sich die letzten beiden durch Niedriglöhne, überlange Arbeitszeiten, flexible Beschäftigung, fehlende Tarifverträge und die Missachtung gesetzlicher Regelungen aus. Zudem sind im gewerblichen Bereich dieser Unternehmenstypen überwiegend Wanderarbeiter beschäftigt (ebd., S. 27f.).

Das Exportmodell wurde lange Zeit kaum hinterfragt. Es galt als erfolgreich, um Devisen zu erwirtschaften, Arbeitsplätze zu schaffen, Wachstumsimpulse in Gang zu setzen und um – zusammen mit der Joint Venture-Politik der Regierung – Technologie zu transferieren. Spätestens seit der globalen Finanz- und Wirtschaftskrise 2008/2009 war jedoch klar, dass das Modell an seine Grenzen geraten war (Brink 2013, S. 323ff.; Schmalz 2013). Durch die scharfe Rezession in den US-amerikanischen und europäischen Absatzmärkten brachen die Exporte aus dem Perlflussdelta zwischen dem 3. Quartal 2008 und dem 1. Quartal 2009 um rund zwei Drittel ein (Yu 2010, S. 90). Im Grunde wirkte die Krise als ein Katalysator; Strukturprobleme verschärften sich. Bereits zuvor hatte der damalige Premierminister Wen Jiabao das chinesische Wirtschaftsmodell als „instabil, unausgewogen, unkoordiniert und nicht nachhaltig“ (zit. n. Hung 2009, S. 190) bezeichnet und die einseitige Exportausrichtung, die niedrigen Löhne und die ökologischen Probleme kritisiert. Initiativen wie das Arbeitsvertragsgesetz (2008) wurden schon vor der Krise umgesetzt. Die Regierung reagierte dann auf den Kriseneinbruch mit einem 4 Bio. RMB (damals rund 450 Mrd. Euro) schweren Konjunkturprogramm, das umfangreiche Investitionen in die Infrastruktur vorsah. Da jedoch nur ein geringerer Anteil in Konsumausgaben floss und die Nachfrage nach chinesischen Exportwaren bereits 2010 wieder auf Vorkrisenniveau angegangen war, konnte das Wirtschaftsmodell zunächst nicht nachhaltig transformiert werden (Pettis 2013). In der Folge kam es zu weiteren Reforminitiativen. So versucht etwa die Zentralregierung, mit dem 12. Fünfjahresplan (2011 – 2015) – neben Fördergeldern für Hochtechnologie – die Sozialsysteme weiter auszubauen und durch verschiedene Maßnahmen, etwa Lohnerhöhungen im öffentlichen Sektor, den gesamtwirtschaftlichen Konsumanteil zu erhöhen. Guangdong setzte sich mit dem damaligen Parteivorsitzenden der Provinz, Wang Yang, erneut an die Spitze der Reformbewegung: Es sei Zeit, „den Käfig zu leeren, um die Vögel auszutauschen“ (*ténglóng huànniào*), d.h. die einfache Exportindustrie durch technologieintensive Industriesektoren zu ersetzen, so seine Devise. Die Provinzregierung implementierte verschiedene Maßnahmen, um dieses Ziel zu erreichen: So werden etwa im Rahmen des aktuellen Fünfjahresplans Hochtechnologiebetriebe identifiziert, die mit Steuervergünstigungen gefördert werden (Interview (Int) 59r).

Bisher ist umstritten, inwieweit diese Politik erfolgreich war: In Gesamtchina hat sich zwar seit der Krise 2008 der hohe Leistungsbilanzüberschuss von 10,1 % des Bruttoinlandsprodukts (BIP) (2007) auf 2,9 % (2013) verringert, allerdings zeigen die meisten Studien, dass der Konsumanteil weitgehend stabil geblieben ist (Schmalz 2013, S. 343ff.). In Guangdong werden große Teile der Industriestruktur weiterhin von der Exportbranche dominiert. Jedoch herrscht ein wachsender Druck durch steigende Löhne und sinkende staatliche Unterstützung. Insgesamt ist also eine Tendenz zu einer Verlagerung und Restrukturierung von Wertschöpfungsketten in Gang gekommen (Zhu/Pickles 2014). Wie weit sich dies auch auf die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten auswirken wird, ist noch nicht abzusehen. Zwar sind die Reallöhne in Guangdong von Ende 2007 bis Ende 2013 um über ein Drittel gestiegen. Aber in einigen Branchen, wie der Bekleidungsindustrie, geht die industrielle Aufwertung ohne spürbare soziale Verbesserungen einher (Butollo 2014, S. 343ff.). Auch wenn die Staatsgewerkschaft ACGB auf der Provinzebene erste Reformen umgesetzt hat, um die Situation der Beschäftigten zu verbessern, vertritt sie in den Betrieben weiterhin nur selten konsequent die Interessen der Belegschaft (Friedman 2014).

3. Yue Yuen in Dongguan: vom Modellbetrieb zum Korruptionsfall

Die Yue-Yuen-Gruppe ist unmittelbar von dem Umbau des chinesischen Wirtschaftsmodells betroffen. Yue Yuen ist ein taiwanesischer transnationaler Konzern, der zurzeit der größte Sportschuhhersteller weltweit ist. Das Unternehmen ist ein Teil von der Pou Chen Group, einem taiwanesischen Unternehmenskonglomerat, das von der Tsai-Familie geleitet wird und neben der Schuhproduktion auch in der Elektronikherstellung, im Einzelhandel und im Immobiliensektor engagiert ist. Die Produktpalette von Yue Yuen umfasst vor allem Sportschuhe, mit der Kette Footzone wurde das Unternehmen auch auf dem chinesischen Markt im Einzelhandel aktiv (Appelbaum 2009, S. 74). Die wichtigsten Markenfirmen im Sportschuhgeschäft wie Adidas, Nike und Asics zählen zu den Kunden (Merk 2008, S. 86; Yue Yuen 2014). Yue Yuen spielt dabei die Rolle eines Kontraktfertigers, d.h. Design und Know-how werden von den Markenfirmen geliefert, Yue Yuen übernimmt die Produktion vor Ort. Der Konzern produziert bereits seit 1988 in Festlandchina. Die Wahl fiel zunächst ausschließlich auf Standorte in Guangdong (Zhuhai, Zhongshan und Dongguan). Später wurden auch in anderen chinesischen Provinzen wie Jiangxi und Hubei Fabriken eröffnet. Im folgen-

den Jahrzehnt wurden neue Standorte in Vietnam, Indonesien, USA und Mexiko aufgebaut. Die Produktionskapazitäten in Südostasien wuchsen rasch an und gewannen im Gesamtkonzern an Bedeutung. Ein Teil der Produktion aus Festlandchina wurde aus Kostengründen dorthin ausgelagert. Aus diesem Grund eröffnete Yue Yuen weitere Fabriken in Bangladesch und Kambodscha. Das Unternehmen setzte im Jahr 2013 etwa US\$ 7,6 Mrd. um und erreichte Profite nach Steuern von US\$ 435 Mio. (Yue Yuen 2014, S. 2ff.). Yue Yuen ist also ein transnationaler Konzern mit einer für einen Zulieferer recht stattlichen Profitrate von 5,7 %. Rund 29,3 % des Umsatzes wurden auf dem US-amerikanischen, 20,2 % auf dem europäischen Markt erwirtschaftet. Eine Reorientierung weg von den traditionellen Zielmärkten ist bereits im Gang: Yue Yuen erzielte 2013 bereits 42,3 % seines Umsatzes in Asien.

Yue Yuen unterhält im Industriebezirk Gaobu in Dongguan ein großes Fabrikgelände mit über 40.000 Beschäftigten, auf dem es neben den Werkhallen auch Wohnheime und andere Infrastruktur gibt. Derartige Betriebsgrößen sind selbst für China zwar groß, aber dort durchaus üblich: Yue Yuen in Gaobu hatte im Jahr 2006 zeitweise sogar über 100.000 Beschäftigte und war traditionell der größte Standort des Unternehmens. Lediglich der Betrieb in Ho Chi Minh-Stadt in Vietnam besitzt eine ähnliche Größenordnung. In Gaobu werden vor allem Turnschuhe gefertigt, aber auch Freizeitschuhe und Vorprodukte wie Schuhsohlen. Auf dem Werksgelände sind insgesamt sechs Fabrikanlagen angesiedelt, in denen in einzelnen Werkshallen getrennt voneinander verschiedene Markenschuhe (Adidas, Nike etc.) hergestellt werden. Dabei bringen die Markenfirmen nicht nur ihr Know-how, sondern auch moderne Maschinen und Leitungspersonal mit ein. Im Kern handelt es sich also um eine relativ flexible Niedriglohnproduktion mit einem teilweise hohen Technologiestandard (Merk 2008, S. 87). Die Spitzenauslastungen des Standorts in Gaobu scheinen allerdings überschritten zu sein: Der Betrieb hat einige Rationalisierungsschübe und Outsourcingprozesse durchlaufen. Viele Aufträge wurden verlagert. Hierzu hat neben niedrigeren Lohnkosten in anderen Yue-Yuen-Standorten auch die wachsende Konkurrenz mit inländischen Herstellern aus der Provinz Fujian beigetragen (Int. 61o). Die Anzahl der Arbeitskräfte in Gaobu ist seit dem Höhepunkt im Jahr 2006 rückläufig. Die Bedeutung des Standorts im Gesamtkonzern hat abgenommen. Ende 2013 waren bei Yue Yuen rund 413.000 Arbeiter beschäftigt, davon arbeiten nur noch ein Zehntel in Gaobu und etwa ein Viertel in Festlandchina.

Doch der Druck auf den Standort ist nicht rein ökonomischer Natur, sondern wird auch politisch erzeugt. Viele Reforminitiativen der Zentralregierung zielen auf eine Aufwertung der Industriestruktur und richten sich gegen die einseitige Billiglohnproduktion und gesetzeswidrige Praktiken im Exportsektor. Es ist jedoch nicht einfach, solche Reformen auf lokaler Ebene durchzusetzen, da enge Verflechtungen zwischen den Lokalregierungen und den Unter-

nehmern bestehen. Derartige Probleme sind in Dongguan offenkundig. Die Stadt ist ein Standort für exportorientierte Industrieunternehmen, deren Eigentümer oftmals taiwanesischer Herkunft sind. Bei einer Bevölkerung von über 8 Mio. Menschen sind rund 100.000 Taiwaner. Die Regulierung der Exportwirtschaft durch die Stadtregierung ist nur schwach ausgeprägt, da Dongguan aus einzelnen autonomen Dörfern entstanden ist und in der örtlichen Verwaltungsstruktur die der üblicherweise einer bezirksfreien Stadt (dijíshì) untergeordnete Kreisebene (xiānshì) nicht existiert.³ Zudem werden in Dongguan die zwielichtigen Verknüpfungen zwischen Parteistaat und (Export-)Kapital besonders deutlich. Viele Regierungsbeamte gelten als korrupt, gesetzliche Standards werden nur unzureichend implementiert. In Dongguan existiert beispielsweise ein großer illegaler Prostitutionssektor mit rund 300.000 Sexarbeiterinnen, der rund ein Zehntel der Einnahmen der Stadt ausmachen soll (South China Morning Post, 13.02.2014). Die Parteiführung in Peking um Xi Jinping hat Dongguan als ein Beispiel genutzt, um ein Exempel in der Korruptionsbekämpfung zu statuieren: Die Stadt wurde in den Staatsmedien als eine Art chinesisches „Sodom und Gomorra“ stilisiert. Immer wieder folgten Zeitungsmeldungen über Prostitution, Korruption und sogar Drogenhandel in „Sin City“ (China Daily 11.2.2014). Durch großangelegte Polizeieinsätze baute man eine Drohkulisse auf, um die örtlichen Funktionäre und (taiwanesischen) Unternehmer zu disziplinieren und die gesetzlichen Standards durchzusetzen.⁴

Folglich ereignete sich der Yue-Yuen-Streik in einer aufgeladenen Situation, da ökonomische Umbrüche und politische Konflikte miteinander interagierten. Beide spielten eine Rolle bei dessen Entstehung. Die ökonomische Situation engte den Verhandlungsspielraum für Lohnsteigerungen ein und bildete auf diese Weise einen Nährboden für Konflikte. Dabei galt Yue Yuen lange Zeit als ein erfolgreiches Modell für Corporate Social Responsibility. Neben der Implementation von einigen Codes of Conduct (keine Zwangsarbeit, Überstundenkompensation etc.) wurden ein Betriebskinderergarten, ein Krankenhaus, eine Bücherei, Englischkurse und Freizeitaktivitäten zur Verfügung gestellt (Chang 2009, S. 99f.; Merk 2008; Appelbaum 2009, S. 74). Die Fabrik hatte so eine gewisse Ausstrahlungskraft in der Region. So zitiert Chang in ihrem Bestseller „Factory Girls“ eine Beschäftigte, die aufgrund schlechter Arbeitsbedingungen in anderen Fabriken wieder zu Yue Yuen zurückgekehrt war, wie folgt: „I've ►

3 Den Hinweis auf die Verwaltungsstruktur und die politischen Konflikte in Dongguan verdanken wir einem längeren Gespräch mit Boy Lüthje im Juli 2014.

4 In unseren Interviews mit Unternehmern aus Dongguan erfuhren wir, dass nicht nur die staatliche Kontrolle deutlich zugenommen habe, sondern auch, dass viele Unternehmer heute Angst vor der Kampagne der Parteiführung haben und sie sich deshalb vom örtlichen Vergnügungsviertel bewusst fernhalten.

moved here and there, and I always seem to end up in this factory“ (zit. n. Chang 2009, S. 105). Außerdem bildete sich aufgrund des politischen Drucks durch die Zentralregierung eine „politische Gelegenheitsstruktur“ (zum Konzept: Tarrow 1994, S. 85) für die Yue-Yuen-Arbeiter heraus, um auf Missstände im Betrieb hinzuweisen, die von der Lokalregierung lange Zeit geduldet wurden. Die Spaltungslinie zwischen der Parteizentrale und den lokalen Kadern trug dazu bei, dass die Forderungen der Arbeiter nicht einfach übergangen werden konnten. Peking intervenierte schließlich sogar in den Streik.

4. Angst vor dem Abstieg: Die ältere Generation der Wanderarbeiter

Dennoch sind die strukturellen Rahmenbedingungen nicht ausreichend, um die Proteste zu verstehen. Denn die soziale Zusammensetzung der Streikenden und deren subjektive Beweggründe sind von entscheidender Bedeutung für die Entstehung des Arbeitskampfs. Yue Yuen wirkt oberflächlich betrachtet wie ein Fallbeispiel für arbeitsintensive, flexible Massenproduktion (Lüthje et al. 2013, S. 27). Bei den Beschäftigten in der Produktion handelt es sich fast ausschließlich um Wanderarbeiter und Wanderarbeiterinnen aus den Provinzen Hunan, Hubei, Jiangxi und Sichuan; rund drei Viertel sind Frauen. Die Löhne sind, je nach Auftragslage und Arbeitserfahrung, mit 2.200 bis 3.000 RMB, Überstunden und Stücklohnpremien inklusive, recht niedrig. Die Ausbildung der Arbeiter ist mit einem dreitägigen Crashkurs minimal. Der Betrieb ist hierarchisch strukturiert: Rund 200 taiwanesische Manager und Aufseher sind an der Spitze des Betriebs, zwischen 300 und 400 Festlandchinesen besetzen die niedrigen Management- und Angestelltenpositionen. Die Staatsgewerkschaften spielen im Betrieb keine Rolle: In einer Befragung der NGO „China Labor Watch“ von Yue-Yuen-Arbeitern im Jahr 2010 wussten 36,2 % der Befragten nicht, dass eine Betriebsgewerkschaft existiert. Rund 95,7 % gaben an, noch nie in der Gewerkschaft aktiv gewesen zu sein (CLW 2010, S. 38f.).

Doch es gibt auch Merkmale, die dem Regime einer flexiblen Massenproduktion nicht entsprechen: Auch wenn die monatliche Fluktuationsrate mit 6 % auf einem hohen Niveau liegt, zeichnet sich das Werk durch eine vergleichsweise stabile Stammbelegschaft aus.⁵ Hierbei handelt es sich überwiegend um Arbeiterinnen mittleren und höheren Alters (d. h. in China über 30 Jahre); die Mehrheit ist über zwei Jahre bei Yue Yuen beschäftigt, viele von ihnen sind sogar seit über zehn Jahren in Gaobu. Die Arbeiterinnen erhalten sogar Erfahrungszulagen von bis zu 290 RMB. Der Einsatz von Leiharbeitern ist eher ungewöhnlich. Folglich entspricht die Yue Yuen-Belegschaft auch nicht den klassischen Protestakteuren, wie sie in den meisten Studien zu den chinesischen Arbeitsbeziehungen beschrieben werden

(Lee/Pun 2010; Chan/Hui 2014). Diese Arbeiten gingen bisher davon aus, dass jüngere Wanderarbeiter der zweiten Generation derzeit die wichtigsten Streikakteure sind. Diese Gruppe zeichnet sich dadurch aus, dass sie im urbanen Raum aufgewachsen ist, über bessere soziale Netzwerke und ein höheres Wissen über gesetzliche Standards und den Arbeitsmarkt verfügt und dass sie nicht mehr die Absicht hegt, in die Heimatprovinz zurückzukehren.

Die Gründe für diesen eher ungewöhnlichen Protest ergaben sich aus einer spezifischen Konstellation: Die Stimmung im Betrieb hatte sich verschlechtert. Die relativ guten Sonderleistungen bei Yue Yuen konnten nicht mehr überdecken, dass sich die Löhne weitaus weniger dynamisch entwickelt hatten als in anderen Werken; Mindestlohnerhöhungen waren teils durch Kürzungen von Boni kompensiert worden (CLB 2014a). Der Durchschnittslohn lag in Dongguan bereits 2012 bei 4.750 RMB. Die Wanderarbeiter in unserem Sample, die überwiegend in kleineren Betrieben im Bereich der flexiblen Massenproduktion und der klassischen Niedriglohnproduktion beschäftigt waren, beziehen Löhne von 3.000 bis 3.500 RMB, also mehr als bei Yue Yuen. Außerdem waren die Arbeiter in den einzelnen Werkhallen relativ hohem Leistungsdruck ausgesetzt. Konkret artikulierte sich der Protest bei Yue Yuen aber am Thema der Sozialleistungen. Diese sind vor allem für ältere Arbeiter von Bedeutung.

In unseren Interviews konnten wir diesen Zusammenhang nachzeichnen.⁶ Die Arbeitsbiografien der Wanderarbeiter unterteilen sich in zwei Phasen. Die jüngeren Wanderarbeiter tendieren dazu, für bessere Arbeitsbedingungen und ein höheres Gehalt relativ rasch den Job zu wechseln. Diese Strategie ist – anders als Medienstereotype über die verwöhnte 1990er Jahre-Generation implizieren – durchaus rational. In einem unserer Interviews erzählte uns eine dreißigjährige Arbeiterin aus einer Plastikflaschenfabrik, dass sie nach einer dreijährigen Arbeitszeit in einer Elektronikfabrik in den letzten Jahren bereits sieben Mal den Job gewechselt habe. Sie tat dies aus freien Stücken „weil die Arbeitsbedingungen bei diesen Jobs schlecht und der Lohn niedrig“, „die Regeln zu restriktiv“ waren oder weil es „zu anstrengend war, täglich Überstunden bis spät nachts zu schieben“ (Int 15w). Diese Strategien sind nur aufgrund des angespannten Arbeitsmarkts und der daraus erwachsenden Verhandlungs-

5 Genaue Zahlen über die Größe der Stammbelegschaft konnte uns selbst ein Human-Resources-Manager nicht nennen. Allerdings gab uns ein Aufseher in einer Produktionslinie bei der Fertigung für Adidas die Information, dass in seinem Bereich ein Drittel der Beschäftigten dauerhaft dort arbeite (Int 65o). Die Arbeitsbedingungen in den einzelnen Werkhallen sind jedoch unterschiedlich, sodass diese Zahl nicht umstandslos verallgemeinert werden kann.

6 Dieser Abschnitt bezieht sich auf 38 biografische Interviews mit Arbeitern in Shunde und Dongguan aus unserem Gesamtsample, in denen wir vor allem auf die Prekaritätserfahrungen der Arbeiter eingegangen sind.

macht möglich; denn der Zustrom von neuen Wanderarbeitern aus Zentral- und Westchina hat in den Nachkrisenjahren nachgelassen. Die jüngeren Arbeiter finden relativ rasch einen Job; in unseren Interviews war von Zeiträumen von „weniger als zehn Tagen“ (Int 14w) oder „rund zwei Wochen“ die Rede (Int 35w). Auch aufgrund anderer Faktoren – wie bessere Kenntnisse des chinesischen Arbeitsrechts und größere Ansprüche, die die jüngere Generation an Einkommen und Arbeitsbedingungen stellt – engagieren sich diese jungen Arbeiter vermehrt in offensiven Lohnkämpfen. Der paradigmatische Streik bei Honda Nanhai wurde z. B. maßgeblich von Auszubildenden organisiert, die sich über moderne Kommunikationsmedien vernetzten und in einer Auseinandersetzung wenig zu fürchten hatten.

Allerdings ändern sich die Präferenzen im späteren Arbeitsleben. Mit den ersten Gedanken an eine Familiengründung (ungefähr mit Mitte 20 in China) beginnen die Wanderarbeiter, sich nach stabileren Verhältnissen umzusehen. Faktoren wie ein sicheres Auskommen oder das Verhältnis zu den Kollegen werden wichtiger. Die bereits erwähnte Arbeiterin erklärte uns, warum sie sich schließlich für die Flaschenfabrik entschieden hatte: „Es gibt keine Überstunden, und wenn wir doch Überstunden haben, wird es nicht so spät, sodass ich rechtzeitig nach Hause zu meinem Sohn kann. Die Firma zahlt außerdem Sozialleistungen und der Leistungsdruck bei der Arbeit ist nicht allzu hoch“ (Int 15w). Diese Übergangsphase ist entscheidend, da die Verhandlungsmacht auf dem Arbeitsmarkt noch ausreichend ist, um einen Job gezielt auswählen zu können. Mit Ende Dreißig beginnt dann eine zweite Lebensphase. Der Traum, auf das Land zurückzukehren, rückt für viele in weite Ferne. Die Stabilität des Arbeitsverhältnisses ist absolut zentral, da die Arbeiter meist Eltern geworden sind und ihre Verhandlungsmacht stetig schrumpft. Das Thema der Pensionszahlungen gewinnt immer mehr an Bedeutung, da die Arbeiter nunmehr über ihre Absicherung im Alter (das Renteneintrittsalter in China liegt bei 50 Jahren für Frauen und 60 für Männer) nachzudenken beginnen. Eine gewisse Stabilität in einem formellen Arbeitsverhältnis ist hierfür extrem wichtig, denn die Beschäftigten müssen zumindest 15 Jahre in die Rentenkasse eingezahlt haben, um Rentenansprüche zu erhalten. Die Sorge, keine Absicherung zu haben, und das Dilemma, dass das eigene Kind sie nicht immer ausreichend unterstützen kann, wurden in unseren Interviews immer wieder geäußert. Diese Probleme sind auch bei Yue-Yuen von Bedeutung: „Ich habe hier 13 Jahre gearbeitet und es sind noch drei Jahre bis ich in Rente gehe. Ich weiß nicht, was ich dann ohne Sozialversicherung machen soll“, so ein Yue-Yuen-Arbeiter (Int 66w). Gerade aufgrund der Reform des Sozialsystems in den Jahren 2011 (Einführung eines Versicherungssystems) und 2013 (Transfermöglichkeit von Ansprüchen in andere Provinzen) existiert heute eine relativ hohe Bereitschaft, sich im Alter interessenpolitisch einzusetzen, wenn die Rente oder der Arbeitsplatz gefährdet sind.

5. Anlass und Ergebnisse des Streiks

Der Streik bei Yue Yuen Gaobu entzündete sich an dem Thema der Pensionszahlungen. Der Ausgangspunkt für die Proteste war, dass ein Angestellter nach 18 Jahren Beschäftigung herausfand, dass seine Pensionszahlungen niedriger waren als er erwartet hatte und dass sie nicht in die Heimatprovinz transferiert werden konnten. Yue Yuen hatte für mehrere Jahre zu niedrige Mittel abgeführt, da die Firma nicht den Bruttolohn, sondern den Mindestlohn als Bemessungsgrundlage genutzt hatte. Die Entdeckung des Angestellten war jedoch nur der unmittelbare Anlass für den Streik. Die Information über nicht-geleistete Zahlungen war bereits zuvor gestreut worden, eine größere Anzahl von festlandchinesischen Angestellten und Vorarbeitern hatte sogar damit gedroht, zu kündigen, wenn keine Kompensation erfolge (Int 61o, 64r, 66w). Ein Grund hierfür war das Gefühl der Beschäftigten, um einen Teil der Pension geprellt worden zu sein, und dass es sich hierbei um eine weitere Form der Lohndrückerei handele. Es gab auch Gerüchte über Korruption. Die Unternehmensführung habe die fehlenden Mittel für Schmiergelder an örtliche Parteidiktatoren veruntreut, so ein gängiges Argumentationsmuster (Int 66w).

Das Fass zum Überlaufen brachte schließlich die Meldung, dass ein Arbeiter im Schuhsohlenwerk Nr. 3 geschlagen worden sei. Am 5. April 2014 begannen die Yue-Yuen-Arbeiter deshalb einen spontanen Streik, der zwar auf das Schuhsohlenwerk Nr. 3 begrenzt blieb, aber bei dem, je nach Quelle, zwischen 2.000 und 6.000 Beschäftigte mobilisiert werden konnten (CLB 2014a). Die Geschäftsführung kündigte als Reaktion an, bis zum 14. April eine Lösung für das Problem zu finden. Bis dahin begannen einige Arbeiter, sich besser zu organisieren. So traf sich eine Aktivengruppe am 12. April mit einer NGO aus Shenzhen, die bereits Erfahrung bei der Beratung von Streikenden hatte (Int 76r). Am 14. April unterbreitete der stellvertretende Betriebsleiter Li Lujia ein Angebot der Geschäftsführung. Dieses sah keine Nachzahlung der Sozialversicherungsbeiträge für die vergangenen Arbeitsjahre vor. Für die faktische Verweigerung, auf die Forderung der Arbeiter einzugehen, wurde die Blockadehaltung der örtlichen Regierung angeführt (CLB 2014a). Sie fürchtete, dass eine umfangreiche Entschädigung in anderen Unternehmen in Dongguan Schule machen könnte. Der Arbeitskampf breitete sich daraufhin aus. Noch am gleichen Tag traten die Arbeiter von vier Werkhallen auf dem Yue-Yuen-Gelände unter dem Motto „Erstattet unsere Sozialversicherungsbeiträge, erhöht unsere Gehälter, macht ein Abfindungsangebot“ (būshèbāo, zhǎnggōngzì, duángōnglíng) in den Ausstand. Bereits am Folgetag waren 40.000 Arbeiter im Streik. Die Polizei zog mehrere Tausend Einsatzkräfte zusammen. Es kam zu Auseinandersetzungen, Repressalien und Verhaftungen. Doch der Streik zeigte seine Wirkung. Die Produktion lag fast vollständig still. Es folgten staatlich moderierte Verhandlungsrun-

den. Bei den Gesprächen saßen neben der Geschäftsführung und den Vertretern der Streikenden Regierungsmitglieder am Tisch. Die Gewerkschaften spielten keine Rolle; die lokale Zweigstelle des ACGB hatte lediglich eine Einsatzgruppe gesendet, um die Vorwürfe der Streikenden zu prüfen, und gab schließlich eine Erklärung ab, in der sie kollektive Verhandlungen befürwortete, aber die Streikenden aufforderte, an ihren Arbeitsplatz zurückzukehren. Schließlich wurde ein neuer Plan der Geschäftsführung veröffentlicht. Dieser kam auf Druck des Arbeitsministeriums in Peking zustande (Handelsblatt, 25.4.2014). Er sah vor, dass neben einer Lohnerhöhung um 230 RMB und einer Implementierung der Sozialgesetzgebung die Mittel für die Sozialversicherung und den Wohnungsbaufonds nachgezahlt werden sollen. Zunächst gaben sich viele Arbeiter hiermit nicht zufrieden, es kam zu Auseinandersetzungen mit der Polizei. Am 23. April folgte dann eine gemeinsame Erklärung von Management, Gewerkschaften und Lokalregierung, dass die Beschäftigten an die Arbeit zurückkehren sollten oder ansonsten nach drei Tagen entlassen würden. Die Erklärung wurde von erneuter Polizeirepression begleitet. Bis zum 29. April war die Ordnung im Betrieb wiederhergestellt.

Die Ergebnisse des Streiks waren zwiespältig: Die Arbeiter hatten zwar, dies bestätigten sogar NGO-Aktivisten (Int 76r), ein vergleichsweise gutes Zugeständnis erreicht. Auch bemühte sich der ACGB, in Yue Yuen Gaobu eine Betriebsgewerkschaft mit gewählten Delegierten aufzubauen. Das Projekt blieb jedoch aufgrund ihrer Rolle im Streik, der Frustration der Aktiven und der schieren Größe des Betriebes, so selbst die Einschätzung eines hochrangigen Gewerkschaftsvertreters, erfolglos (Int 58r). Bis Juli 2014 waren nur 1.500 Arbeiter der Gewerkschaft beigetreten. Doch der Streik hatte Spuren hinterlassen: Die Profite des Gesamtkonzerns gingen im Jahr 2014 durch die unmittelbaren Folgen des Streiks um US\$ 27 Mio. zurück, für die Mehrausgaben für Löhne und Sozialausgaben wurden US\$ 31 Mio. und für die Nachzahlungen für den Arbeitgeberanteil an den Sozialleistungen weitere US\$ 37 Mio. veranschlagt. Zudem reagierten die Markenfirmen auf den Streik mit einer Restrukturierungswelle. Sie vergaben nun Teile ihrer Aufträge an andere Yue-Yuen-Standorte oder sogar direkt an die Konkurrenz. Bereits kurz nach dem Streik lagerte Adidas Maschinen in die Fabrik Wanbang (Fresh) Shoes Industry in Qingyuan aus. Die Folge der Auftragsflaute war, dass die Überstunden sanken und so ein Teil des Einkommens der Arbeiter wegfiel. Außerdem führte die volle Implementierung der Sozialleistungsansprüche dazu, dass auch der Arbeitnehmeranteil anstieg und direkt von den (erhöhten) Löhnen abgezogen wurde. Folglich sanken zumindest für die einfachen Arbeiter die Löhne. Diese bewerteten die Ergebnisse des Streiks teilweise äußerst skeptisch. Auf die Frage, ob der Streik dabei hilfreich war, die bestehenden Probleme zu lösen, erhielten wir von einer Yue-Yuen-Beschäftigten folgende Antwort: „Nicht im geringsten. Vor dem Streik lag unser Lohn bei über 3.000 Yuan. Bereits in der Vergangenheit hat uns die Versicherung 20

bis 30 RMB gekostet, aber nun sind es 300 RMB [...] und wir müssen auch noch Steuern zahlen! Für junge Arbeiter werden insgesamt 400 RMB, für ältere 500 bis 600 RMB abgezogen. Im letzten Monat habe ich nur 1.900 Yuan verdient, nicht einmal 2.000 Yuan! [...] Ich habe im letzten Monat keine Überstunden arbeiten können. Die Arbeiter werden immer weniger und die Produktion bleibt auf einem niedrigen Niveau. [Die Geschäftsleitung] sagt, ‚Keine Produktion, keine Boni‘“ (Int 66w). Die Situation führte dazu, dass das Ansehen von Yue Yuen sank und dass viele jüngere Arbeiter die Fabrik verließen. Heute erhalten Beschäftigte Prämien, wenn sie neue Arbeitskräfte für Yue Yuen anwerben (Int 60w). Direkte Vorteile von dem Kompromiss hatten nur ältere Arbeitnehmer, die sich bereits auf ihre Rente vorbereiten. Ein Rechtsanwalt, der sich zu Beginn des Konflikts für die Streikenden eingesetzt hatte, sah darum bereits kurz nach dem Streik weitere Konflikte als wahrscheinlich an: „Meiner Meinung nach wird es bei Yue Yuen innerhalb von zwei Jahren wieder einen Streik geben, da viele Probleme nicht gelöst wurden“ (Int 56r). Der Anwalt sollte Recht behalten.

6. Vom Wandel des Arbeitskonflikts zum Wandel der Arbeitsbeziehungen?

Die Bedeutung des Streiks für die Entwicklung der chinesischen Arbeitsbeziehungen sollte nicht unterschätzt werden. Denn der Streik hat dazu beigetragen, dass das Thema der Sozialversicherung nun zum Konfliktgegenstand geworden ist. Ein Gewerkschaftsfunktionär berichtete uns: „Den Statistiken zufolge gab es in Guangdong von April bis August mehr als zehn Streiks, die durch das Problem der Sozialversicherung verursacht wurden. Sie waren alle vom Yue-Yuen-Streik beeinflusst worden“ (Int 58r). Es gab seitdem immer wieder teils sehr große Konflikte, die dem Muster des Yue Yuen-Konflikts folgten: Im Dezember 2014 streikten bei der Schuhfabrik Guangzhou Panyu Lide Shoes Co rund 2.500 Arbeiter, um ihre Sozialversicherungsansprüche durchzusetzen. Im März 2015 folgte dann ein Streik von 5.000 bei Stella Shoe Co in Donguan, in dem die Beschäftigten eine Zahlung von Geldern aus dem Wohnungsbaufonds verlangten (Zhu 2015). Es folgte ein Bumerangefekt: Nachdem die Arbeiter in der Werkhalle drei bei Yue Yuen Dongguan durch eine Restrukturierung ihre Ansprüche auf die Gelder aus dem Wohnungsbaufonds bedroht sahen, traten Ende März 4000 Beschäftigte erneut in den Streik.

Der Konflikt bei Yue Yuen und die darauf folgenden Streikwellen deuten darauf hin, dass sich sowohl die Streikakteure als auch die -themen verändern, was den Reformdruck auf die chinesische Staats- und Parteiführung erhöht. Die Proteste in Yue Yuen und vielen anderen der betroffenen Fabriken werden nunmehr oft von älteren Ar-

beitern und damit von einer Gruppe getragen, die bisher als wenig konfliktbereit galt. Für diese Beschäftigten steht im Alter viel auf dem Spiel: Manchmal sind es die Pensionszahlungen nach der Rente, etwa wenn die Unternehmen diese nicht korrekt abgeführt haben oder die Beitragsjahre nicht ausreichen. Manchmal steht auch der Arbeitsplatz zur Disposition, wenn Jobs verlagert werden oder Firmen schließen. Diese Altersprekarität ist ein Ergebnis der hyperflexiblen Billiglohnproduktion der letzten Jahrzehnte in China und wird durch die Gefahr von Entlassungen im Rahmen des derzeitigen Umbaus der Industriestruktur zusätzlich verschärft.

Der Konfliktzyklus seit 2013 zeichnet sich darum auch durch veränderte Arbeitskampfthemen aus. Nach Daten des China Labor Bulletin sind Sozialleistungen mit 14,5 % und auch Standortverlagerungen bzw. Fusionen von Unternehmen mit 12,8 % der Nennungen im Jahr 2014 zu wichtigen Streikthemen in Guangdong aufgestiegen (CLB 2014b). Folglich haben die Sozialreformgesetzgebung 2011 und die Reorganisation der Wertschöpfungsketten zur Vervielfältigung der Kämpfe beigetragen: Neben offensiven Lohnkämpfen kommt es heute zu harten Auseinandersetzungen um die Absicherung potenzieller Verlierer der ökonomischen Modernisierung. Es ist noch nicht absehbar, was diese neue Dynamik langfristig bedeutet. Doch das Thema Sozialversicherung wird sicherlich zu anderen Streiks führen, auf die die Geschäftsführungen der Unternehmen reagieren müssen. Hier spielt auch die Anfang 2015 in der Provinz Guangdong in Kraft getretene Tarifverhandlungsrichtlinie eine Rolle, die die Möglichkeit bietet, Sozialleistungen tarifvertraglich abzusichern und somit zusätzliche Anreize zur Umsetzung der Gesetzgebung setzt. Generell ist es wahrscheinlich, dass der Druck, die Sozialgesetzgebung auch in die Praxis umzusetzen, deutlich steigen wird und die Sozialversicherung mittelfristig in den unteren Produktionsregimes (flexible Massenproduktion und klassische Niedriglohnproduktion) eine zunehmende Rolle spielen wird. Zeigt dieser Trend auch außerhalb von Guangdong Wirkung, käme das einer spürbaren Regulierung der chinesischen Arbeitsbeziehungen gleich. Ob dieser Umbruch jedoch auch zu einer stärkeren Institutionalisierung des Arbeitskonflikts führen wird, bleibt fraglich. Der Parteistaat scheint derzeit wieder vermehrt auf Repression gegenüber unabhängigen Akteuren wie NGOs zu setzen, und die zögerlichen Reformversuche der Staatsgewerkschaften sind vorerst zum Stillstand gekommen. Folglich sind weitere Streiks zu erwarten. ■

LITERATUR

- Appelbaum, R.** (2009): Big suppliers in greater China: a growing counterweight to the power of giant retailers, in: Hung, Ho-fung (Hrsg.): *China and the transformation of global capitalism*, Baltimore
- Brink, T. ten** (2013): *Chinas Kapitalismus. Entstehung, Verlauf, Paradoxien*, Frankfurt a. M.
- Butollo, F.** (2014): The end of cheap labour in China? Industrial transformation and social upgrading in China, Frankfurt a. M.
- Chan, C. K.-C./Hui, E. S.-I.** (2014): The development of collective bargaining in China: from "collective bargaining by riot" to "party state-led wage bargaining", in: *The China Quarterly* 217 (1), S. 221–242
- Chang, L. T.** (2009): Factory girls. From village to city in a changing China, New York
- CLB (China Labor Bulletin)** (2014a): Defeat will only make us stronger: Workers look back at the Yue Yuen shoe factory strike, <http://www.clb.org.hk/en/content/defeat-will-only-make-us-stronger-workers-look-back-yue-yuen-shoe-factory-strike> (letzter Zugriff: 25.01.2015)
- CLB (China Labor Bulletin)** (2014b): Strike Map, <http://www.numble.com/PHP/mysql/clbmape.html> (letzter Zugriff: 25.01.2015)
- CLW (China Labor Watch)** (2010): A case study: Adidas and Yue Yuen. Focusing on the Corporate Code of Conduct of International Corporations,

http://www.chinalaborwatch.org/upfile/2010_11_2/20101130143496.pdf (letzter Zugriff: 27.02.2015)

CLW (China Labor Watch) (2014): Yue Yuen worker strike enters its second week, Adidas pulls out of factory, 22.4., <http://www.chinalaborwatch.org/newscast/234> (letzter Zugriff: 27.02.2015)

Friedman, E. (2014): Insurgency trap. Labor politics in postsocialist China, Ithaca, NY/London

Hung, H.-F. (2009): A caveat. Is the rise of China sustainable?, in: Hung, H.-F. (Hrsg.): *China and the transformation of global capitalism*, Baltimore, S. 188–202

Lee, C. K. (2007): Against the law, labor protests in China's rustbelt and sunbelt. Berkely et al.

Lee, C. K./Pun, N. (2010): Aufbruch der zweiten Generation. Wanderarbeit, Gender und Klassenzusammensetzung in China, Berlin

Lüthje, B./Luo, S./Zhang, H. (2013): Beyond the iron rice bowl. Regimes of production and industrial relations in China, Frankfurt a. M.

Merk, J. (2008): Restructuring and conflict in the global athletic footwear industry: Nike, Yue Yuen and labour codes of conduct, in: Taylor, M. (Hrsg.): *Global economy contested: power and conflict across the international division of labour. Rethinking globalizations*, London

Pettis, M. (2013): Avoiding the fall. China's economic restructuring, Washington/DC

Schmalz, S. (2013): Neue Vögel im Käfig? Chinas steiniger Weg zu einem neuen Akkumulationsregime, in: Atzmüller, R./Becker, J./Brand, U./Oberndorfer, L./Redak, V./Sabłowski, T. (Hrsg.): *Fit für die Krise?: Perspektiven der Regulationstheorie*, Münster, S. 329–352

Tarrow, S. G. (1994): Power in movement. Social movements, collective action, and politics, Cambridge/New York

Yu, H. (2010): Impact of the global economic crisis on the Pearl River Delta and Yangtze River Delta Regions, in: Zheng, Y./Tong, S. Y. (Hrsg.): *China and the global economic crisis*, Singapore, S. 89–112

Yue Yuen (Yue Yuen Industrial Holdings Limited) (2014): 2013 Annual Report, <http://www.yueyuen.com/index.php/en/about-us-7/investor-analos/902-2014-04-24-annual-report-2013> (letzter Zugriff: 27.02.2015)

Zhang, Lu (2015): Inside China's automobile factories. The politics of labor and worker resistance,

Zhu, J. (2015): China shoe factory strike highlights benefit fears, in: Financial Times vom 11.03. <http://www.ft.com/intl/cms/s/0/cd-c409bc-c7d6-11e4-8210-00144feab7de.html#axzz3ce1xuMSO> (letzter Zugriff: 05.06.2015)

Zhu, S./Pickles, J. (2014): Bring in, go up, go west, go out: upgrading, regionalisation and delocalisation in China's apparel production networks, in: *Journal of Contemporary Asia* 44 (1), S. 36–63

AUTOREN

STEFAN SCHMALZ, PD Dr., Vertretungsprofessor, Institut für Soziologie/Friedrich Schiller Universität Jena. Arbeitsschwerpunkte: Global Labor Studies, Internationale Politische Ökonomie, Entwicklungssociologie.

@ s.schmalz@uni-jena.de

BRANDON SOMMER, MA, Doktorand am International Institute of Social Studies in Den Haag. Arbeitsschwerpunkte: Industrielle Beziehungen, Prekarität und China.

@ brandon.m.sommer@gmail.com

LEA SCHNEIDEMESSER, BA, MA Studentin am Institut für Soziologie an der Friedrich Schiller Universität Jena. Arbeitsschwerpunkte: Arbeits- und Industriesoziologie, insbesondere demografischer Wandel und Arbeitsbeziehungen in China.

@ lea.schneidemesser@uni-jena.de