

富士康

**iSlaves**

– *weitere texte* –

[www.gongchao.org](http://www.gongchao.org) | 2013

Das Buch *Pun Ngai, Lu Huilin, Guo Yuhua, Shen Yuan: iSlaves – Ausbeutung und Widerstand in Chinas Foxconn-Fabriken* ist eine Übersetzung der chinesischen Fassung, die 2012 in China erschien. Einige Teile der chinesischen Fassung passten jedoch aus Platzgründen nicht in die deutsche Druckausgabe. Sie sind hier und auch auf der Website [www.gongchao.org/de/islaves-buch](http://www.gongchao.org/de/islaves-buch) dokumentiert.

Eingeleitet wird diese Textesammlung durch den Beitrag "Zehn Punkte gegen einen faulen Apfel: iSklaverei bei Foxconn", der die politische Einschätzung zu Foxconn, den dortigen ArbeiterInnenkämpfen und möglichen Unterstützungsformen umreißt.

*freundInnen von gongchao, April 2013*



Creative Commons: <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/deed.de>  
Namensnennung-Keine kommerzielle Nutzung-KeineBearbeitung 3.0 Unported (CC BY-NC-ND 3.0)

## Übersicht

### *Artikel*

→ Zehn Punkte gegen einen faulen Apfel – iSklaverei bei Foxconn.....3

### *ArbeiterInnengeschichten*

→ Ich will ein echtes iPhone 4.....8

→ Ein Soldat bei Foxconn.....13

→ Von der Baustelle zu Foxconn.....16

→ Der studierte Linienführer.....18

→ Tian Yu und ich – Eine Studentin erzählt.....22

→ Ich mach das nur meiner Freundin wegen mit .....25

→ Die Jugend verschwendet.....28

→ Enttäuschte Hoffnungen.....32

→ Wo gehöre ich hin, wenn nicht ans Fließband?.....35

→ Ein Vogel am Himmel.....38

→ Die perfekte Falle.....42

→ Unerträgliche Schmerzen.....47

→ Huis Zukunft.....50

### *Managersgeschichte*

→ Ich musste gehen – Ein Manager erzählt.....56

### *Kommentar*

→ Das Foxconn-Imperium und die Einhegungen.....61

## Zehn Punkte gegen einen faulen Apfel – iSklaverei bei Foxconn

von freundInnen von gongchao (März 2013)

### 1 | Prolog

Foxconn ist der weltgrößte Auftragshersteller für Elektronik und produziert in Großfabriken in China und anderswo für Apple, Sony, Google, Microsoft, Amazon und andere Marken. Foxconn's ArbeiterInnen sind die iSlaves, die sich miesen Arbeitsbedingungen ausgesetzt sehen, während sie unsere elektronischen Geräte produzieren: iPhones, Kindles oder Playstations.

Im Jahr 2010 erschütterte eine Selbstmordserie von ArbeiterInnen die chinesischen Foxconn-Werke und zog weltweite Aufmerksamkeit auf sich. Unter dem Druck des öffentlichen Aufschreis versprach Foxconn, die Löhne zu erhöhen, aber die Situation hat sich seitdem kaum verbessert: Foxconn hat die Verlagerung von Fabriken ins chinesische Hinterland beschleunigt, beschäftigt PraktikantInnen von technischen Schulen als "noch billigere" Arbeitskräfte, verschleierte Arbeitsunfälle, um Geld zu sparen, und setzt weiter auf ein militaristisches Managementregime.<sup>1</sup>

Foxconn-ArbeiterInnen sind jedoch keinesfalls die stillen Opfer der Ausbeutung und Repression durch das Unternehmen. Außer den täglichen Widerstandsformen gegen den Fließbandrhythmus haben Foxconn-ArbeiterInnen gestreikt und sich an Ausschreitungen beteiligt.

### 2 | Gemeine Fertigung

Auftragshersteller wie Foxconn sind Unternehmen, die ihre produktiven Kapazitäten Markenfirmen anbieten, die über keine eigenen Fabriken verfügen – ein System, das in den 1970er Jahren nicht nur im Elektronik- sondern u.a. auch im Textilsektor entwickelt wurde. Viele dieser Fabriken stehen in Sonderwirtschaftszonen von Niedriglohnländern in Asien, Lateinamerika und Osteuropa.

Seit den 1980er Jahren wurde aus dem kleinen Subunternehmen Foxconn das größte private Industrieunternehmen der Welt mit über eine Million Beschäftigten allein in China. In seinen Fabriken mit Zehntausenden oder gar Hunderttausenden ArbeiterInnen in den Industriezentren des Landes (z.B. in Shenzhen, Kunshan, Taiyuan, Hangzhou, Chengdu, Zhengzhou, Langfang) übernimmt Foxconn fast alle Herstellungsprozesse von der Entwicklung bis zur Produktion von Elektronikgütern, und die Fabrikationsanlagen reichen von der "low-tech" Komponentenproduktion bis zur "high-tech" Montage. Foxconn hat ein Produktionssystem verfeinert, das als Modell für Weltmarktfabriken und globale Produktionsketten gilt.

### 3 | Einfach Ausbeutung

Der Begriff "iSlave" kann mit "Ich arbeite als Sklave" übersetzt werden.<sup>2</sup> Es steht für

---

1 Dies ist Ergebnis des Foxconn-Untersuchungsprojekts, siehe: Pun Ngai, Lu Huilin, Guo Yuhua, Shen Yuan (2012): *Wo Zai Fushikang* (Me at Foxconn), Beijing. Die deutschsprachige Fassung erschien im März 2013: *iSlaves – Ausbeutung und Widerstand in Chinas Foxconn-Fabriken*; siehe <http://www.gongchao.org/de/islaves-buch>

2 Das englische Wort "slave" stammt vom Altfranzösischen "sclave", vom Mittelalterlich-Lateinischen "sclavus", vom Byzantinisch-Griechischen σκλάβος (sklabos). Das Wort σκλάβος wiederum geht auf die Volksbezeichnung Slave zurück, da in einigen Kriegen des frühen Mittelalters viele Slaven gefangen genommen und versklavt wurden (übersetzt von <http://en.wikipedia.org/wiki/Slave>); das "i" in iPhone oder iPad steht für "internet", aber auch "individuell" und das Englische "I" (ich), siehe: <http://www.quora.com/History-of-Apple-Inc/How-did-Apple-choose-the-i-naming-convention-iMac-iPod>

Sklavenarbeit für den Boss im Internetzeitalter, für die Unterwerfung unter die kapitalistische Ausbeutung und ein gewalttätiges Fabrikregime.

Die Arbeitsbedingungen bei Foxconn sind gekennzeichnet durch tayloristische Arbeitsprozesse an den Fließbändern und Werkbänken, ein Schichtsystem mit Pflichtüberstunden, die oft nicht vollständig entlohnt werden, eine strenge und oft despotische Überwachung bei der Arbeit, hohe Arbeitsgeschwindigkeiten sowie gefährliche Arbeitsumgebungen, die zu vielen Unfällen und Berufskrankheiten führen.<sup>3</sup>

Der autoritäre Managementstil umfasst strikte Kontrollen bei der Arbeit, harte Strafen auch für kleinere "Vergehen", Leibesvisitationen durch Werkschützer usw. Die meisten ArbeiterInnen wohnen in überfüllten Wohnheimen, die eine Verlängerung der Werkhallen und Fließbänder darstellen. Es gibt strenge Eingangskontrollen und die ArbeiterInnen müssen nach der Schicht noch Reinigungsarbeiten erledigen. ArbeiterInnen unterschiedlicher Abteilungen und Schichten werden einem Wohnheimzimmer zugewiesen, was zu Isolation, Schlafmangel und persönlichen Konflikten führt. Mit dieser Strategie will Foxconn die ArbeiterInnen spalten und kollektiven Widerstand verhindern.

#### 4 | Billiger als billig

Die meisten ProduktionsarbeiterInnen sind zwischen 16 und 25 Jahre alte MigrantInnen, 60 Prozent sind männlich.<sup>4</sup> Sie verdienen monatlich etwa 1.300 bis 2.300 Yuan (inklusive der vielen Überstunden; das entspricht 160 bis 280 Euro). Das ist etwas mehr als der gesetzliche Mindestlohn der jeweiligen Region, aber der Lohn reicht nicht, um sich in der Stadt niederzulassen, eine Familie zu gründen, und so zu leben, wie sie es erwarten.

Foxconn stellt außerdem jedes Jahr Zehntausende, meist 16 bis 18 Jahre alte SchülerInnen von technischen Schulen als "PraktikantInnen" ein, um die Arbeitsgesetze und Mindestlohnregelungen umgehen zu können. Im Jahr 2010 stellten sie 15 Prozent der Gesamtbelegschaft.<sup>5</sup> Oft werden sie von ihren Schulen gezwungen, als Teil ihrer Berufsausbildung bei Foxconn zu arbeiten, formal als Praktikum, um berufliche Fähigkeiten zu erlernen, tatsächlich am Fließband mit den anderen ArbeiterInnen – für niedrigere Löhne und leicht und ohne Entschädigung kündbar. Diese SchülerInnen dienen als flexible Reservearmee, und neben Foxconn zapfen viele andere Unternehmen in China dieses Arbeitskräftereservoir an.

#### 5 | Rebel 'n' Riot

Die Geschichte der Foxconn-ArbeiterInnen handelt von Ausbeutung und Unterdrückung – und von täglichem Widerstand und Kämpfen. Diese drehen sich um das kapitalistische Kommando über die ArbeiterInnen und die Kontrolle über die Produktion, um die Arbeitsintensität und -geschwindigkeit (Produktion von Tauschwerten) ebenso wie um die Qualität der produzierten Waren (Produktion von Gebrauchswerten).

Foxconn-ArbeiterInnen beschwerten sich über ein Bündel von Problemen: niedrige Löhne, den brutalen Maschinenrhythmus, die Langeweile und Sinnlosigkeit der Arbeit, Gefahren am Arbeitsplatz, despotische Vorgesetzte, überfüllte Wohnheime. Sie vergleichen Foxconn mit einem

---

3 Mehr Informationen dazu im Buch zu Foxconn (siehe Fußnote 1) und unter <http://www.gongchao.org/de/slaves-buch>. Ein Interview mit einer ehemaligen Foxconn-Arbeiterin zu den Arbeitsbedingungen findet sich hier: <http://www.youtube.com/watch?v=lf0tgtXd8c&feature=youtu.be>

4 Noch vor zehn Jahren war die große Mehrheit der ProduktionsarbeiterInnen weiblich, aber wegen der Arbeitskräfteknappheit in den Industriezentren, vor allem im Perlfussdelta, aber auch in anderen Regionen, begann Foxconn, mehr Arbeiter einzustellen.

5 Siehe Pun Ngai/Chan, Jenny: The Spatial Politics of Labor in China: Life, Labor, and a New Generation of Migrant Workers. *The South Atlantic Quarterly* 112:1, Winter 2013

"Gefängnis", bezeichnen das Kantinenessen als "Schweinefutter" und haben die tägliche Erschöpfung während und nach der Arbeit satt. Sie sagen Dinge wie: "Wenn du lange bei Foxconn bleibst, wirst du blöde!" oder "Foxconn hat mich im Stich gelassen, also werde ich Foxconn jetzt bestimmt nicht verschonen."<sup>6</sup>

Außer der Abstimmung mit den Füßen – die hohe Fluktuation – setzen ArbeiterInnen regelmäßig alltägliche Formen des Widerstands ein, wie Sabotage oder Bummelei, und ab und zu schaffen sie es, kollektive Kämpfe wie Streiks zu organisieren, z.B. in Zhengzhou im Oktober 2012 und in Fengcheng im Januar 2013. Wenn solche Kampfformen durch Foxconns militaristisches Regime blockiert werden, kommt es auch mal zu militanten Ausschreitungen, wie in Chengdu im Juni und in Taiyuan im September 2012.<sup>7</sup>

## 6 | Das Unlösbare lösen

In den vielen Industriezentren Chinas hat die Zahl solcher Wanderarbeiterkämpfe seit den frühen 2000er Jahren zugenommen und erreichte mit der Streikwelle in der Autoindustrie 2010 ihren vorläufigen Höhepunkt. Die Unternehmen sehen sich zu Lohnsteigerungen gezwungen. Dabei spielt auch eine Rolle, dass die Kommunistische Partei Chinas (KPCh) eine Destabilisierung ihrer Herrschaft durch die Arbeiterunruhen fürchtet und die regionalen Mindestlöhne von 2006 bis 2011 jährlich um durchschnittlich 12,5 Prozent erhöhte. Bis 2015 wird ein weiterer Anstieg um 13 Prozent jährlich vorausgesagt.<sup>8</sup>

Foxconn geriet nach der Selbstmordwelle in den chinesischen Fabriken 2010 unter öffentlichem Druck und erhöhte die Löhne – allerdings wurden gleichzeitig Zulagen und Überstunden beschränkt. Foxconn beschleunigte zudem die Verlagerung von Produktionseinheiten von den Küstenregionen im Südosten ins chinesische Hinterland, wo die Löhne bis zu 50 Prozent niedriger sind. Dabei nutzte Foxconn den Wettbewerb um Investitionen zwischen Regionen und Kommunen und sicherte sich in großem Umfang staatliche Finanzhilfen. Foxconn investiert auch in neue Maschinen und Arbeitstechnologien, allerdings weniger um menschliche Arbeitskraft zu ersetzen als um sie weiter zu dequalifizieren bzw. abzuwerten und ihre Unterwerfung unter den Maschinenrhythmus zu optimieren. Weder der räumliche noch der technologische Lösungsversuch (*fix*) konnten jedoch das unlösbare lösen: Die meisten Berichte zu ArbeiterInnenkämpfen kamen nach 2010 aus den neuen Fabriken "auf der grünen Wiese".

## 7 | Ablenkungsmanöver

Seit Jahren reagiert die KPCh auf Arbeiterunruhen nicht nur mit der Erhöhung der Mindestlöhne und mit Repression, sondern versucht auch, sie durch Schlichtungsorgane, Arbeitsgerichte oder das direkte Eingreifen der Arbeitsbehörden zu kanalisieren. Da es in den letzten Jahren weitere Wellen von Arbeitsunruhen gegeben hat – vor allem die große Welle im Sommer 2010 –, experimentiert die KPCh nun auch mit Veränderungen des staatlich gelenkten Gewerkschaftssystems. In manchen Unternehmen, in denen es in jüngster Zeit zu Arbeitskämpfen gekommen ist (wie bei Honda in Foshan, Ausgangspunkt der Streikwelle 2010) wurden die Ernennungen von Gewerkschaftsfunktionären "von oben" teilweise abgeschafft und Belegschaftswahlen zugelassen.

---

6 Siehe die Geschichten von ArbeiterInnen in: Pun Ngai, Lu Huilin, Guo Yuhua, Shen Yuan (2012), Fußnote 1.

7 Eine (unvollständige) Liste von Streiks und Ausschreitungen in Foxconn-Fabriken findet sich hier: <http://www.gongchao.org/de/slaves-buch/arbeiterkaempfe-bei-foxconn/liste-von-arbeiterunruhen>

8 Siehe <http://www.reuters.com/article/2012/02/08/us-china-economy-jobs-idUSTRE8170DY20120208>; nach anderen Angaben sind in China die "Reallöhne gemessen in Dollars von 2005 in den letzten elf Jahren um 350 Prozent gestiegen": <http://www.ft.com/intl/cms/s/0/7412b714-6fc3-11e2-8785-00144feab49a.html#axzz2LeNOU055>

Anfang 2013 kündigte Foxconn an, bis Juli in seinen Werken in China Gewerkschaftswahlen auf betrieblicher Ebene abhalten zu wollen (danach dann alle fünf Jahre). Die offizielle KPCh-Gewerkschaft ist in Foxconn-Werken schon seit 2006 aktiv – unter der Kontrolle des Managements. Die "demokratische" Legitimierung der betrieblichen Gewerkschaftsvertreter zielt darauf ab, das Schwitzbuden-Image Foxconn zu zerstreuen und die gewerkschaftsunabhängigen ArbeiterInnennetzwerke, die hinter den Streiks und anderen Aktionen stehen, zu schwächen. Reformierte Gewerkschaftsstrukturen sollen mehr Informationen über die Arbeiterunzufriedenheit nach oben leiten, sodass die Manager Gegenmaßnahmen ergreifen und kollektive Aktionen früh unterbinden können.

## 8 | Bloß Shitstorms

Foxconn mit seiner brutalen Ausbeutung und den schlechten Arbeitsbedingungen zieht zu recht viel Kritik und Angriffe auf sich, ebenso wie Apple: Die US-Glitzermarke symbolisiert eine globalisierte, kapitalistische Kultur, die auf Lohnsklaverei beruht – in Zulieferfabriken wie Foxconn, in Apple-Geschäften und anderswo.

Eine internationale NGO-Kampagne gegen diese Unternehmen, die schon vor den Selbstmorden 2010 begann, will Schande über die beiden Unternehmen bringen, den öffentlichen Druck erhöhen und Konsumboykotte unterstützen, in der Hoffnung, dass dies Foxconn zu einer Verbesserung der Bedingungen zwingt.<sup>9</sup> Welchen Einfluss die Kampagne wirklich hat, ist schwer zu sagen. Sicherlich ist Apple auf sein Image bedacht, um weiter hohen Umsatz zu machen, aber bisher reagierten Apple und Foxconn nur mit theatralischen Versprechen und kosmetischen Änderungen. Was ist auch anderes zu erwarten? Der eigentliche Druck entsteht durch die hohe Arbeiterfluktuation bei gleichzeitiger Arbeitskräfteknappheit in industriellen Zentren Chinas und die regelmäßigen Arbeiterkämpfe in Foxconn-Fabriken.

Es geht bei der Kampagne gegen Foxconn und Apple (wie auch anderen) jedoch nicht so sehr um die Wirksamkeit der Shitstorms und Konsumboykotte gegen bestimmte Firmen. Die Kampagnen werfen mindestens drei Probleme auf (bzw. verschärfen sie): 1. Sie beschränken sich oft auf eine Kritik an "Überausbeutung", "fiesen Bossen", "undemokratischen Unternehmen" oder "Gewerkschaftsfressern"; das führt sie zu Forderungen nach "sozialer Verantwortung" von Firmenleitungen, "demokratischer" Vermittlung im "Konflikt zwischen Arbeit und Kapital", oder schlimmer: nach der Intervention des (autoritären) Staates zur Herstellung "sozialer Gerechtigkeit". 2. Die Kampagnen verlangen oft (unabhängige) Gewerkschaften, Tarifverhandlungen oder andere Formen der Klassenvermittlung; und 3. die Kampagnen fordern zu einer Unterstützung der Arbeiterkämpfe von außen auf, durch "KonsumentInnen" in "reichen Ländern" für "ProduzentInnen" in "armen Ländern", die als schwach (oder als Opfer) präsentiert werden.

## 9 | Gegen jede iSklaverei

Dahinter mögen sich gute Absichten verbergen, aber in der Kritik der "Überausbeutung" einzelner Firmen (1.) zeigt sich eine verkürzte (ideologische) Kritik des Kapitalismus, mit der die Illusion grundsätzlicher Veränderungen durch reformistische Schlichtung verstärkt wird. Klassenkampf ist weniger ein Pendel von Arbeiterkämpfen und Lösungsversuchen des Kapitals innerhalb des kapitalistischen Rahmens als die Bewegung zur Überwindung des Kapitalismus an sich. Die Forderung "unabhängiger Gewerkschaften" (2.) zielt ins Leere, weil die ArbeiterInnen von Foxconn ihre Bedingungen nur dann verbessern werden, wenn sie ArbeiterInnenmacht

---

<sup>9</sup> Siehe zum Beispiele die Webseiten von *Good Electronics* <http://goodelectronics.org> und *Make IT Fair* <http://makeitfair.org>

aufbauen, die sich in der Verweigerung der Arbeit durch Streiks und andere Kampfformen in den Foxconn-Fabriken ausdrückt. Eine Gewerkschaft kann nur solange in Tarifverhandlungen gute Ergebnisse erreichen, wie ArbeiterInnen die Fähigkeit zu dieser Art der kollektiven Aktion haben. Die Unterstützung von "hilfebedürftigen ProduzentInnen" durch "KonsumentInnen" (3.) ist fatal, weil dieser Weg die Spaltung zwischen Arbeiterklassen in verschiedenen Teilen der Welt weiter zu vertiefen droht statt weltweit proletarische Kämpfe zu verbinden und zu verzahnen.

In Zeiten einer tiefen kapitalistischen Krise mit weltweit neuen Klassenbewegungen, die ihre Fähigkeit zur Selbstorganisation zeigen, machen Kampagnen Sinn, wenn sie alle kapitalistischen Ausbeutungsstrukturen angreifen, sich nicht auf Klassenvermittlung einlassen und einen solidarischen Bezug "auf gleicher Augenhöhe" herstellen. Solidarität ist möglich, wenn (latent) rebellische und selbstmächtige Subjekte gemeinsame Ziele erkennen und sich auf dieser Grundlage gegenseitig in ihren Kämpfen unterstützen. Im Fall von Foxconn könnte das heißen, dass Industrie-ArbeiterInnen in Foxconn-Fabriken in China (oder auch Tschechien), Coltan-BergarbeiterInnen im Kongo, VerkäuferInnen in Apple-Geschäften und Call-Centern weltweit u.a.m. gegen ihre *eigene* Ausbeutung kämpfen *und* andere Ausbeutungszusammenhänge und Kämpfe entlang der Produktionskette aufgreifen.

## 10 | Epilog

Das Erschreckende an Foxconn ist nicht das Extreme und Gemeine, sondern das Alltägliche und scheinbar Normale der Ausbeutung und Erniedrigung. Der Begriff iSlave steht nicht nur für diese besondere Form der Lohnsklaverei, sondern für Lohnarbeit an sich: die Unterordnung unter ein autoritäres Produktionsregime und die Abpressung von Mehrwert durch abstumpfende Arbeitsprozesse. Foxconn's krasse Ausbeutungsformen gründen nicht auf der Bosheit der Kapitalisten der Firma (auch wenn sie boshaft sein mögen), sondern auf der Logik der Kapitalakkumulation. Sein despotisches Management ist eine Strategie zur Beherrschung und Auspressung der Arbeitskräfte, und als solche eine Reaktion auf den täglichen Widerstand der ArbeiterInnen.

Der tägliche Kampf der iSlaves dreht sich darum, wie sehr und zu welchem Preis ihre Arbeitskraft ausgebeutet wird – oder ob sie die erschöpfende, monotone und gefährliche Fabrikarbeit überhaupt machen. Sie sind keine Opfer, keine Rädchen in der Maschine des Kapitals – wie es das Kapital selbst sieht –, sondern eine Kraft, die den kapitalistischen Plan von Produktion und Reproduktion ständig stört. Die Foxconn-ArbeiterInnen stehen für den Klassenkonflikt in den chinesischen Weltmarktfabriken, und somit sind ihre Kämpfe Teil der gegenwärtig zunehmenden, globalen Klassenkämpfe, die Ursprung und Resultat der Krise des Kapitalismus selbst sind. Sollte die Macht der ArbeiterInnen in den chinesischen Weltmarktfabriken bis zu einem Punkt zunehmen, an dem sie die globalen Ketten der Kapitalakkumulation zerstören, ist alles möglich. Lasst uns nicht nur zusehen, abwarten und hoffen.

---

**Auszug** aus Pun Ngai, Lu Huilin, Guo Yuhua, Shen Yuan: *iSlaves – Ausbeutung und Widerstand in Chinas Foxconn-Fabriken*. Mandelbaum Verlag, Wien, 2013:

Yang – Student und Produktionsarbeiter bei Foxconn in China

**„Die Maschine ist der Herr und Gebieter“**

Produktionsquoten und Qualitätskontrollen setzten den ArbeiterInnen ebenso zu wie die Anwendung verbaler Gewalt. Am deutlichsten war das während der täglichen

Morgenversammlungen. Zunächst wurden alle Namen aufgerufen. Dann erläuterte der Linienführer anstehende Arbeitsaufgaben und wies auf Probleme wie mangelnde Sauberkeit am Arbeitsplatz, Unordnung auf den Werkstischen, Sprechen während der Arbeitszeit und schlampiges Arbeiten hin. Jeden Morgen mussten wir uns als Erstes diese Zurechtweisungen anhören. (...)

Die Vorgesetzten unterdrücken die ArbeiterInnen, die Maschinen nehmen ihnen das Gefühl für den Sinn und Wert des Lebens. Die Arbeit dort verlangt keinerlei Mitdenken. Jeden Tag werden dieselben einfachen Körperbewegungen wiederholt, sodass die Leute nach und nach empfindungslos und apathisch werden. Sie sind mit ihren Gedanken nicht mehr in der Gegenwart. Ich merkte, wie ich bei der Arbeit immer wieder Aussetzer hatte. Ich hatte alle Arbeitsbewegungen bereits verinnerlicht, schreckte aber plötzlich auf und wusste nicht, ob ich das vorige Werkstück bearbeitet hatte oder nicht. Ich musste dann meine Kollegin fragen, um mich zu vergewissern. (...)

Ich hatte oft den Eindruck, dass die Maschine der Herr und Gebieter war, dem ich als Sklave die Haare kämmen musste. Ich durfte nicht zu schnell kämmen, aber auch nicht zu langsam. Ich musste sauber und ordentlich kämmen, es durften keine Haare brechen, der Kamm durfte nicht hinunterfallen, und wenn ich es nicht gut machte, wurde ich zurechtgestutzt. (...)

Eines Tages erzählte mir eine Arbeiterin, dass im Januar desselben Jahres die Überstunden nicht bezahlt worden waren und ArbeiterInnen deswegen die Arbeit niedergelegt hatten. (...) Einige hatten die Initiative ergriffen und an jenem Tag die Überstunden verweigert. Die anderen ArbeiterInnen in der Halle hatten sich sogleich angeschlossen, und am Ende der normalen Schicht hatte ein Großteil keine Überstunden gemacht und die Halle verlassen. Einige derer, die damals die Initiative ergriffen hatten, verließen später die Firma oder wurden in andere Abteilungen versetzt.

In den Werkhallen war oft zu beobachten, wie ArbeiterInnen nach Möglichkeiten zum Faulenzen suchten. Eines Tages kam der Kollege Ming zu mir. Wir sind gute Freunde, aber ich wunderte mich, warum er während der Arbeitszeit nichts zu tun hatte. „Die Maschine ist kaputtgegangen“, sagte er. Ich erwiderte: „Das ist ja bestens.“ Er blieb eine Weile und flüsterte mir zu: „Ich habe die Maschine absichtlich beschädigt. Ich musste nur den Notschalter betätigen, dann hielt die Maschine an. Ich habe den Netzschalter einfach wieder auf die Ausgangsposition gestellt, sodass niemand weiß, was passiert ist.“ Ein anderer Arbeiter erzählte mir, dass er in Zeiten, in denen zu viel zu tun ist oder wenn er mal seine Ruhe haben will, normgerechte Teile als Ausschuss behandelt und kaputtmacht, um sie dann noch einmal herstellen zu müssen. So kann er die vorgegebene Produktionsmenge reduzieren und die Arbeitsgeschwindigkeit drosseln. Er sagte: „Mein Kollege auf der Nachtschicht hat sogar mal zwei Kartons mit normgerechten Teilen weggeworfen.“ Es gibt natürlich auch eine einfache und direkte Form des Widerstands, die Abstimmung mit den Füßen, sprich: einfach gehen. Einmal bekam ich nach der Schicht eine SMS von einem Arbeiter: „Ich kündige! Es ist nichts, außer dass ich keine Lust mehr auf die nächtliche Folter habe.“ Er hatte lediglich 35 Tage bei Foxconn gearbeitet.

ArbeiterInnengeschichten

## **Ich will ein echtes iPhone 4**

*Han Yuchen, Ren Yan*

Wir trafen Li und Zhang in einem kleinen Laden für Handys und Elektrogeräte in der Nähe des Foxconn-Komplexes in Shenzhen-Guanlan. Zufällig trugen sie beide die Arbeitskleidung des Unternehmensbereichs, der Apple-Produkte herstellt. Sie spielten gerade mit einem gefälschten

iPhone 4. Wir waren neugierig und sprachen sie an. Sie stellten tatsächlich das iPhone 4 her. Beide waren mittlerweile Linienführer. Zhangs Linie lag im Produktionsablauf vor Lis. Unser Einladung zum Interview kamen sie bereitwillig nach.

Li und Zhang stammen beide aus Xi'an. Li wurde im Jahr 1988 geboren. Er hat drei ältere Schwestern und ist zu Hause der einzige Sohn. Er schloss die obere Mittelschule ab und lernte für einige Zeit das Spielen der Bambusflöte. Seiner Meinung nach konnte er nicht gut spielen und zog infolgedessen los, um Arbeit zu suchen. 2008 kam er nach Shenzhen und fing direkt bei Foxconn an: "Ich war damals ganz auf mich alleine gestellt."

Zhang wurde 1989 geboren, war aber schon etwas länger auf Wanderschaft. Er zog bereits 2007 in den Süden. "Anfangs arbeitete ich fünf Monate lang in einer Metallfabrik in Dongguan. Da konnte ich nicht länger bleiben, kam also nach Shenzhen und fing bei Foxconn an. Damals hatten sie die Fabrikgebäude in Guanlan noch nicht fertiggestellt. Das war erst Ende des Jahres der Fall."

Li und Zhang trafen sich zum ersten Mal bei Foxconn. Die beiden wurden gute Freunde, weil sie aus derselben Gegend stammen, im selben Unternehmensbereich an aufeinanderfolgenden Produktionslinien arbeiten und schließlich auch beide Linienführer geworden sind. Ihr Äußeres und ihre Kleidung erschienen uns modisch, und Zhangs Frisur sah besonders schick aus. Während des Gesprächs wirkte Li selbstbewusst, optimistisch und redegewandt, Zhang dagegen verschlossen, pessimistisch und still. Das Interview zeigte, wie unterschiedlich der Charakter und die Einstellungen der beiden sind, und das hatte auch direkte Auswirkungen auf ihre Erfahrungen bei Foxconn sowie ihre Meinungen dazu.

### **Ein echtes iPhone 4**

"Der weltweit größte Unterschied liegt darin, dass wir beide losziehen und du dir ein 'Apple' der vierten Generation kaufst, während ich mir vier Säcke Äpfel besorge."<sup>10</sup> Dies wurde zu einem der populärsten Sprüche des Jahres. Manche Leute sagen, "Apple" sind gut, aber es ist nicht leicht, sie zu essen. Viele Leute wünschen sich zwar sehnsüchtig ein "Apple", aber sie haben nicht das nötige Geld dafür. Li und Zhang überlegten hin und her, ob sie sich ein "Apple" kaufen sollten.

"Als wir das gefälschte iPhone 4 in der Hand hielten, dachte ich, das ist nicht okay, du musst dir ein echtes kaufen," sagte Li und seufzte. Zhang ergänzte: "Jenes iPhone 4 dort ist eine gute Fälschung, aber wir produzieren diese Dinger. Wir können fühlen und erkennen, dass die Bildschirmoberfläche einen Schnitt hat. So sehen wir sofort, dass dieses Gerät sich vom echten unterscheidet."

In ihren Worten zeigte sich, dass die beiden stolz darauf sind, das auf der ganzen Welt populäre Apple-Handy herzustellen. Der Preisunterschied zwischen dem echten Handy (5.000 Yuan) und dem gefälschten (600 Yuan) ließ die beiden aber zögern. Ihr stolzer Ton verschwand schnell, als sie sich ihren prekären Status als Wanderarbeiter und ihren leeren Geldbeutel vor Augen führten. Wir brachen das Schweigen: "Der Unterschied zwischen dem echten und dem gefälschten iPhone ist doch nicht so groß, nur der Preisunterschied. Das lohnt sich doch nicht. Viele Funktionen des echten iPhones braucht man normalerweise gar nicht. Bei der Arbeit hast du so viel zu tun, und man darf eh keine Handys in die Werkhalle mitnehmen. Soviel Geld für ein Handy auszugeben, zahlt sich doch nicht aus."

Zhang hatte sich aber schon entschieden, ein echtes iPhone zu kaufen: "Ja, es ist zu teuer, und ich habe zwei Monate lang gezögert. Aber wir produzieren die ja schließlich. Wenn ich selbst eins davon besitzen könnte, wäre ich froh. Wenn ich jeden Monat etwas zurücklege, kann ich es mir irgendwann kaufen."

---

<sup>10</sup> Im Chinesischen besteht das Wortspiel darin, dass "vierte Generation" und "vier Säcke" ähnlich ausgesprochen werden: si dai. (Anm. d. Ü.)

Li stellte klar: "Die Dinger sind zwar zu teuer, aber wenn du sie mal benutzt, dann fühlst du dich besser. Wenn man das berücksichtigt, scheint der Preis gar nicht mehr so hoch. Unsere jetzigen Gruppen- und Abteilungsleiter haben alle eins. Das macht Eindruck! Wenn du dagegen ein Gefälschtes kaufst, und die anderen sich das anschauen, dann merken sie sofort, dass es gefälscht ist. Das ist peinlich!" Zhang erklärte uns weiter: "Wir Linienführer dürfen Handys in die Werkhalle mitnehmen, da wir ständig angerufen werden. Normalerweise sind wir auch immer im Internet bei QQ angemeldet, und mit allen heutigen Handys kannst du ins Internet gehen. Wenn du einen Telefonvertrag mit China Unicom abschließt, bekommst du außerdem umsonst ein Handy."

Li und Zhang sind wie andere junge Leute dieser neuen Arbeitergeneration. Sie wollen am hippen und modernen Hi-Tech-Leben teilnehmen. Ihr Konsumverhalten hat zwar etwas Irrationales, aber anders als die Neets<sup>11</sup> kaufen sie sich Dinge mit Geld, das sie mit ihrer eigenen Arbeit verdient haben. Ihre täglich wachsenden Konsumwünsche und ihre Hoffnung, Aufmerksamkeit zu erregen, lassen sich nur mit Blick auf ihre Einstellungen verstehen. Sie lehnen die "Rückständigkeit auf dem Land" ab, wehren sich gegen die Bezeichnung *BauernarbeiterInnen*<sup>12</sup> und verlangen Anerkennung und Wertschätzung ihrer harten Arbeit und ihres Status als ArbeiterInnen. Die Ironie liegt darin, dass sie selbst dann, wenn sie das über mehrere Monate Angesparte ausgeben wollen, feststellen werden, dass es nicht einfach ist, an ein iPhone zu kommen. Möglicherweise treffen sie nämlich auf die von Apple praktizierte Marketing-Masche des "Nicht mehr lieferbar" und müssen "vorbestellen".

## Den Führungsstil im Auge

Wir hatten über das Geldausgeben gesprochen und sprachen nun über den Ort, an dem sie Geld verdienen – Foxconn. Li sagte: "Der Führungsstil sollte besser nicht geheim bleiben. Die Öffentlichkeit sollte darüber Bescheid wissen, weil uns das einen gewissen Schutz gewähren würde. Das sind in jedem Fall paramilitärische Managementmethoden. Als wir hier anfangen, kannten wir die Vorschriften noch nicht. Zuhause war alles langsam und entspannt abgelaufen, und hier ist alles reglementiert. Ich blieb mal mehr als zehn Minuten auf der Toilette und musste beim Rauskommen zur Strafe strammstehen, bekam Leistungsabzüge und meine Prämie wurde verringert. Das werde ich nie vergessen. (...) Ich gebe euch ein Beispiel: Jede Foxconn-Unternehmensgruppe hält morgens in der 'Kommandozentrale' eine Versammlung ab, in der über den vorherigen Tag berichtet wird. Einmal vertrat ich meinen vorgesetzten Gruppenleiter. Das war sehr erhellend. Der Versammlungsraum glich tatsächlich einer Einsatzzentrale. Auf einem großen Bildschirm wurden alle Produktionszahlen des vorherigen Tages angezeigt. Wo die Vorgaben nicht erreicht wurden, leuchtete eine rote Lampe. Der Vorgesetzte – in der Regel ein Bereichsleiter oder der Direktor – richtete den Infrarot-Zeigestift auf Produktionslinien, welche die Vorgaben nicht erreicht hatten. Danach zeigte er auf die Gruppenleiter und Linienführer dieser Produktionslinien und beschimpfte sie. Wenn er der Meinung war, dass die vorgebrachten Erklärungen nicht ausreichten, waren sie in einer prekären Situation. Ich war Zeuge, wie ein Abteilungsleiter, leitender Angestellter dritten Ranges, beschimpft wurde. Der Direktor fragte ihn: 'Wie lange arbeitest du schon hier?' Er antwortete: 'Zehn Jahre.' Der Direktor sagte daraufhin: 'Verdammt noch mal, du verschwendest mein Geld! Ich gebe dir zwei Tage. Wenn es dann hier weiterhin rot leuchtet, sagst du mir, wie du das zu regeln gedenkst. Wenn es zwei weitere Tage später immer noch rot leuchtet, gehst du entweder freiwillig oder ich schmeiße dich raus!' Am nächsten Tag leuchteten die Produktionslinien des Abteilungsleiters immer noch rot, woraufhin er

11 Neet: *Not in Employment, Education or Training* (ohne Arbeit, und nicht in der Schule oder in einer Ausbildung); steht hier für junge Leute, die keinen (angemessenen) Job finden und weiter bei ihren Eltern wohnen. (Anm.d.Ü.)

12 Der chinesische Begriff *nongmingong* beschreibt die WanderarbeiterInnen, steht aber wörtlich für Bauern-ArbeiterInnen. Die Bezeichnung macht deutlich, dass die WanderarbeiterInnen weiter als ländliche Bevölkerung klassifiziert werden, auch wenn sie in einer Stadt leben. (Anm.d.Ü.)

einen ganzen Karton Fertignudeln ins Büro brachte um deutlich zu machen, dass er nicht freiwillig gehen wird. Die ihm unterstehenden Führungskräfte arbeiteten alle 18 Stunden am Stück, und die Maschinenführer kamen alle zurück. Alle nahmen an, das Problem läge bei den untersten Führungskräften, die die Produktionslinien nicht gut leiteten. In solchen Situationen werden Überstunden ohne Lohn geleistet, aber trotzdem müssen alle morgens um acht Uhr und abends um 20:00 Uhr ein- und ausstempeln, um zu zeigen, dass sie planmäßig mit der Arbeit beginnen und aufhören. Gruppenleiter und Linienführer behandeln die ArbeiterInnen schlecht. Eine Ebene übt Druck auf die nächste aus usw., so ist das halt." "Foxconn hat was von einem Königreich," fügte Zhang hinzu, "und Terry Gou ist der König. Wenn der einen Sohn bekommt, müssen ihm alle in der Firma Tribut zollen."

Wir sprachen die Selbstmordserie an und fragten, ob sich der Führungsstil nachher verbesserte. Li erzählte uns: "Dreizehn Menschen sind in den Tod gesprungen, und dazu kommen diejenigen, die doch nicht gesprungen sind, etwa zwanzig bis dreißig. Ich kenne einen, der ist 25 oder 26 Jahre alt und hat 2007 hier angefangen. Er wurde direkt zum Saubermachen der Toiletten eingeteilt. Er hat mehrmals bei Vorgesetzten angefragt, ob er die Abteilung wechseln kann, aber die haben das nicht genehmigt. Schließlich stand er dann auf dem Dach und wollte herunterspringen. Das war genau in der Zeit der Selbstmordserie. Leute von der Firma drängten ihn herunterzukommen, aber als er dann unten war, haben sie ihn sofort entlassen. Am nächsten Tag brachten sie ihn in sein Heimatdorf. So ist das bei Foxconn. Sie versuchen, diese Beschäftigten so schnell wie möglich loszuwerden."

Li äußerte auch seine Ansichten zur Erhöhung der Löhne: "Sie waren zu der Lohnanpassung gezwungen. Eigentlich ist unsere Lohnanpassung von Apple bezahlt worden, weil Foxconn die Preise erhöhte und Apple die Aufträge nur an Foxconn vergeben kann, weil die anderen Auftragshersteller nicht über dieselben Kapazitäten verfügen."

### **Macht und Leid der Linienführer**

Obwohl sowohl Li als auch Zhang mit Foxconns Management in vielen Punkten unzufrieden waren und die Position des Linienführers für anstrengend und schwierig hielten, unterschieden sich ihre Einstellungen doch erheblich. Li schien sich eher mit der Position und den Aufgaben eines Linienführers zu identifizieren und das damit verbundene Erfolgsgefühl zu genießen. Zhang dagegen schien das Interesse an der Position des Linienführers verloren zu haben.

Li sagte: "Um beurteilen zu können, ob jemand die Position des Linienführers ausfüllen kann, muss man vor allem schauen, wie gut er die ihm übertragenen Aufgaben erledigt. Die Vorgesetzten bekommen das mit. Wenn der Gruppenleiter erkennt, dass du Verantwortung übernimmst und starke soziale Fähigkeiten besitzt, wird er dich behutsam fördern und dir Möglichkeiten geben, dich zu bewähren. Ich suche mir auch gerade einige Assistenten, sonst arbeite ich mich noch zu Tode. Ich nenne sie die 'fünf Tigergeneräle'.<sup>13</sup> Die Beschäftigten behandle ich gut. Schließlich war ich selbst einfacher Arbeiter und bin nach und nach aufgestiegen. Ich weiß aus eigener Erfahrung, wie böartige Linienführer sich verhalten. Deswegen will ich zumindest nicht so sein wie meine vorherigen Linienführer. Die momentan beschäftigten fünfzig ArbeiterInnen sehen mich als älteren Bruder. Natürlich muss ich sie auch bestrafen, wenn sie einen Fehler machen, aber wenn sie Urlaub oder einen Krankentag beantragen und sich das irgendwie einrichten lässt, dann genehmige ich das. Der Druck bleibt allerdings so oder so hoch. Wie ich schon gesagt habe, eine Ebene übt Druck auf die nächst untere aus."

Zhang unterbrach ihn: "Besonders nach den Selbstmorden passten wir auf, wie wir mit den ArbeiterInnen sprachen. Aber wenn die Vorgesetzten mit uns redeten, dann kam es nach wie vor

---

<sup>13</sup> Fünf Tigergeneräle ist eine Bezeichnung für fünf militärische Befehlshaber eines chinesischen Teilstaats im 2. und 3. Jahrhundert. (Anm. d. Ü.)

dazu, dass sie uns anschrien. Sie waren nur am Ergebnis interessiert, nicht daran, wie es zustande kam." Danach schilderte er eine unschöne Erfahrung: "Einmal hatte ich meine Aufgaben nicht vollständig erledigt und wurde vom Vorgesetzten im Beisein von vierzig bis fünfzig Leuten beschimpft. Ich fand das sehr unangenehm und wollte nicht mehr weitermachen. Ich war damals schon Linienführer, und die anderen dort ebenfalls."

Er hielt kurz inne und fuhr dann fort: "Diese Erfahrung hat mich geprägt. Es macht keinen Sinn, als Linienführer zu arbeiten. Du verdienst kaum mehr als die einfachen ProduktionsarbeiterInnen. Der Jahresbonus beträgt etwa 1.000 Yuan, gerade mal 200 Yuan mehr, als was die einfachen ProduktionsarbeiterInnen bekommen. Der Druck ist dagegen immens. Ich bin die Wanderarbeit bereits satt und will in die Heimat zurückkehren. Ich hatte schon gekündigt, aber der Chef beschimpfte mich nur, sodass ich bleiben musste. Wenigstens gab er mir zwei Tage frei. Ich werde aber nicht lange bleiben. Der Stress ist mir zu groß. Ich halte höchstens noch diesen Sommer durch, sonst werde ich noch verrückt."

Li sagte: "Mir ist dasselbe widerfahren. Ich warf damals aus Wut mein neues Handy auf den Boden. Wir müssen jeden Tag um 7:30 Uhr in der Fabrik sein. Abends kommen wir zwischen 20:30 Uhr und 21:30 Uhr da wieder raus. Du kannst dir vorstellen, wie gestresst wir sind. Jeden Morgen muss ich überlegen, wie ich den Tag organisiere. Vielleicht kann ich um 15 Uhr mal für zehn Minuten Pause machen. Die Teile eines Produktes kosten 300 Yuan. Jeden Tag sollen wir 1.570.000 Gehäuse herstellen, die durch die Qualitätskontrolle kommen müssen. Insgesamt produzieren wir 1,7 bis 1,8 Millionen, aber lediglich siebzig bis achtzig Prozent schaffen es durch die Kontrolle. Eine Arbeiterin schafft pro Tag im Schnitt 140 Stück. An einer Produktionslinie arbeiten fünfzig ArbeiterInnen pro Schicht, Tages- und Nachtschicht zusammengezählt sind das 100 ArbeiterInnen. Die Produktionslinie muss also 14.000 Stück produzieren. Diese 14.000 sind zu schaffen. Am wichtigsten ist, dass im vorherigen Produktionsabschnitt gute Qualität produziert wird. Wenn die uns schlechte Qualität liefern, schaffen wir es kaum, weil alles langsam läuft. Wenn wir nacharbeiten müssen, schicke ich zuerst die Beschäftigten weg. Dann überlege ich selbst, was zu tun ist, und sage den 'fünf Tigergenerälen', dass sie bleiben müssen. Wir paar Leute arbeiten dann hart und fleißig. Schaut euch die Narben an meinen Händen an, die sind alle vom Nacharbeiten."

"Die Qualitätskontrolle darfst du auf keinen Fall verärgern," fuhr Li fort. "Die Linienführer müssen die von der Qualitätskontrolle zum Essen einladen. Die Beziehungen zwischen der Produktionsabteilung und der Qualitätskontrolle müssen unbedingt gepflegt werden. Um es mal so zu sagen: Wenn ein Linienführer im Monat 4.000 Yuan verdient, muss er vielleicht 2.000 Yuan für das Essengehen mit denen von der Qualitätskontrolle ausgeben."

Vielleicht war es sein optimistisches Wesen oder sein Kommunikationstalent, jedenfalls begann Li schnell wieder, von seinen "Errungenschaften" zu erzählen. "Jetzt muss ich an der Produktionslinie auch die Rolle des Psychologen einnehmen. Manche halten die Arbeit für zu anstrengend und sind nicht glücklich. Ich sage ihnen dann: 'Bei der Wanderarbeit geht es ums Geld, wie sollten wir das vergessen?! Wenn ihr mit dem Computer arbeiten könnt, dann geht doch ins Büro.' Zu gegebener Zeit helfe ich ihnen aber auch, den Arbeitsplatz zu wechseln. Dieses Jahr haben wir viele PraktikantInnen, und nach der Selbstmordserie wurden es noch mehr. Vielleicht liegt es daran, dass die auf dem Arbeitsmarkt angeworbenen zu verschieden und schlecht zu führen sind. Die SchülerInnen sind etwas gehorsamer. In diesem Jahr hatten wir bereits vier Gruppen von FachpraktikantInnen. Momentan sind an der Produktionslinie achtzig Prozent PraktikantInnen. In der ersten Woche konnten sie es kaum ertragen. Einige der Frauen waren erschöpft und fingen an zu weinen. Ich kann das auch verstehen. Sie erzählten mir, dass ihre Lehrer in der Schule alles in den schönsten Farben beschrieben haben. Nach der Ankunft hier fühlten sie sich jedoch wie Maschinen. Jeden Tag dieselben Bewegungen. Gerade mal fünf bis zehn Prozent hatten einen Beruf gelernt, der mit der Produktion in Zusammenhang steht. Ich tröstete sie und sagte, dass es besser wird, wenn man die erste Woche einmal überstanden hat."

Soweit es geht teile ich die Leute aus einem Ort zusammen ein. Sobald sich die PraktikantInnen eingewöhnt haben, sind sie produktiver."

Nun kam Lis Freundin rüber zu ihm. Sie arbeitete auch bei Foxconn, und es stellte sich heraus, dass sie in der Qualitätskontrolle beschäftigt war. Scherzeshalber sagten wir, dass Li wohl einen Maulwurf in der Qualitätskontrolle platziert habe. Li erzählte uns daraufhin, wie er sich verliebt hatte. Seine Stellung als Linienführer spielte eine Rolle.

"Im März diesen Jahres wurde ich abgestellt, um zwei Wochen lang neu eingestellte ArbeiterInnen zu schulen. Es ging es hauptsächlich darum, die Unternehmenskultur und die Fabrikordnung zu erklären. Nach Beendigung des Unterrichts gab ich ihnen meine Telefonnummer und sagte, sie sollten mich im Falle von Problemen anrufen. Sie war die erste, die mich dann anrief. Sie wollte lieber die Tagesschicht haben und keine Nachtschicht. Sie fragte mich, ob ich ihr helfen könne, und ich stimmte zu. Ich wusste nicht mehr, wie sie genau aussah, aber da sie die erste war, die mich angerufen hatte, blieb mir das im Kopf hängen. Nachher habe ich sie bei der Arbeit getroffen und entdeckt, wie gut sie aussieht. Ich setzte sie dann an meiner Linie ein. Später dann..." Er lachte und fuhr dann fort: "Ich hatte dann Angst um meinen Ruf. Wenn ich ihr was sagte, hörte sie nicht auf mich. Wenn ich ihr eine Aufgabe übertrug, erledigte sie die nicht. Sie sagte: 'Ich bin doch deine Freundin, da kannst du mich nicht herumkommandieren!' Wie sollte ich jetzt bei der Arbeit noch mit ihr umgehen? Ich musste mich entscheiden, und die Arbeitspflichten kommen vor den Familienbeziehungen." Obwohl er die Arbeit über die Familie gestellt hatte, strahlte Li vor Glück.

### **Kein Ort zum Bleiben**

Auf ihre Zukunftspläne angesprochen, sagten Li und Zhang unisono, dass sie nicht lange bei Foxconn bleiben wollten. Man sollte wissen, wann man mit dem Wanderarbeiterleben besser aufhört. Zhang sagte, wenn man lange bei Foxconn bleibt, "ist das nicht gut für die geistige Gesundheit." Die Firma wie auch die Stadt sehen ihn nur als vorübergehenden Gast, also begreift auch er die Wanderarbeit in der Stadt nur als eine Erfahrung: "Man sammelt neue Erkenntnisse, man kommt mit Leuten in Kontakt und sieht was von der Welt. Ich will aber so schnell wie möglich hier weg und in die Heimat zurück, um ein Geschäft aufzumachen."

Li meinte daraufhin, dass er noch eine Zeit weiterarbeiten wolle, aber nicht länger als zwei Jahre. "Wenn meine Eltern einigermaßen gute Voraussetzungen geschaffen haben, dann gehe ich zurück und eröffne einen Supermarkt."

ArbeiterInnengeschichten

## **Ein Soldat bei Foxconn**

*Li Changjiang*

Zum Treffen mit Huang kam es, weil er im Juli unseren Fragebogen ausgefüllt und uns seine Handynummer hinterlassen hatte. Wir wollten ihn noch einmal treffen und hofften auf ein Interview. Huang zögerte nicht und sagte zu. Abends musste er noch Überstunden machen, wartete aber nach Arbeitsschluss vor dem Handyladen gegenüber der Fußgängerbrücke am Südtor.

## Seine Erfahrung als Soldat

Huang betonte gleich, dass er nur ein einfacher Produktionsarbeiter sei und nichts zu erzählen habe. Aber kaum hatte er sich etwas geöffnet, stellte sich raus, dass er ein sehr unterhaltsamer Mensch sein kann. Wir erfuhren, dass er Soldat gewesen war und acht Jahre lang in Hunan gedient hatte. Ende 2007 verließ er die Armee und ging zurück in die Heimat Shanxi. Wir fragten ihn, warum er die Armee nach acht Jahren verlassen hatte anstatt dort zu bleiben. Huang verzog den Mund und lachte. Bei der Armee habe er keine Perspektive gesehen, und mehr noch wollte er in die Heimat zurück, um dort zu heiraten. "Bei der Armee herrscht ein strenges Regime. Erst wollten sie mich nicht reinlassen, dann wollten sie mich nicht rauslassen. Als ich älter wurde, wollte ich doch auch heiraten und Kinder haben." So erfuhren wir, dass Huang während seiner Armeezeit in Hunan seine spätere Ehefrau kennengelernt hatte und die beiden zusammen in ihre Heimatprovinz Shanxi fuhren, um dort zu heiraten. Ihr gemeinsame Tochter war schon bald alt genug für den Kindergarten.

Auch nach sieben oder acht Jahren bei der Armee war er "nur einfacher Soldat". "In der Armee kann man heute kaum noch aufsteigen. Von fünf- oder zehntausend Soldaten wird vielleicht einer befördert." Nachdem er die Armee verlassen hatte, wurde ihm trotz seiner acht Dienstjahre keine Arbeitsstelle zugewiesen. Nach den gegenwärtigen Armeestatuten werden Soldaten mit städtischem *hukou* nach zwei Jahren Dienst Arbeitsstellen zugewiesen, Soldaten mit ländlichem *hukou* müssen dafür zwölf Jahre Dienst nachweisen. Huang mit seinen acht Dienstjahren hatte also wenig Chancen. "Was sollen sie dir auch zuweisen? Vielleicht geben sie dir irgendwo einen Job, wo du gar nicht hin willst." Shanxi ist Chinas Kohlegebiet, aber Huang hatte nie vor, in den Bergwerken zu arbeiten. "Was machst du, wenn in einigen Hundert Metern Tiefe was passiert?" Die Leute, die in den Bergwerken Kohle abbauen, sind alle Ortsfremde, ohne Arbeitsvertrag und Absicherung, und es gibt selbstverständlich auch keine Sozialversicherung. Die Einheimischen machen alle möglichen anderen Jobs.

## Enttäuschende Geschäfte

Als Huang die Armee verließ, bekam er von dieser ein Entlassungsgeld von 50.000 bis 60.000 Yuan. Er wollte diese Summe für Geschäfte nutzen. Anfangs wollte er Strohvergaser verkaufen. Er eilte nach Beijing zu einer Verkaufsvorführung dieser Geräte und war begeistert. Er erwarb auf der Stelle einige Dutzend Strohvergaser und fuhr in die Heimat zurück, um sie zu verkaufen. Er hatte nicht damit gerechnet, dass sich dort niemand für die 300 bis 400 Yuan teuren Geräte interessierte. Die Strohvergaser waren schlecht verarbeitet, und einige funktionierten nicht mal. Zudem verfeuerten die meisten Dörfler Holz. Wer sollte also einige Hundert Yuan für so ein Ding ausgeben? Einige Dutzend Strohvergaser wurden nicht verkauft. Sie blieben stehen und wurden zu einem Haufen Schrott. Huang verlor dadurch 16.000 Yuan.

Im Volksmund heißt es, dass geschäftliche Verluste nur mit neuen Geschäften wettgemacht werden können. Huang hatte sich bei seinem ersten Geschäft die Finger verbrannt und wechselte nun zur Viehzucht. Er kaufte einige Dutzend Schweine und wollte sie in großem Stil züchten. Anfang 2008 explodierte gerade der Preis für Schweinefleisch. Ein kleines Schwein kostete 300 bis 400 Yuan. Futter und Kleie waren ebenfalls teuer. Wer hätte damals voraussehen können, dass das Schicksal den Menschen einen Streich spielt? Als die Schweine einige Monate später zur Schlachtbank geführt wurden, war der Preis für Schweinefleisch schon gesunken. Die Marktlage hatte sich dramatisch verändert. "Als ich die Schweine gekauft hatte, lag der Preis für Schweinefleisch bei 8,30 Yuan, als ich sie verkaufte, lag er noch bei 4,00 Yuan." Teuer aufgezogen, billig verkauft – bei diesem einen Geschäft mit seinen sechzig Schweinen machte Huang 20.000 bis 30.000 Yuan Verlust.

Mit diesen beiden turbulenten Geschäften hatte Huang sein Entlassungsgeld von einigen

Zehntausend Yuan fast vollständig verspielt. Nach den erfolglosen Geschäftsgründungen wusste er keinen anderen Ausweg mehr, als zum Arbeiten zu Foxconn zu gehen.

## **Foxconn und Kasernen**

Mittlerweile arbeiteten Huang und seine Ehefrau bei Foxconn, und die zweijährige Tochter war bei den Großeltern in der Heimat. Da sie keine Ausbildung hatten und erst seit Kurzem bei Foxconn arbeiteten, waren beide einfache ProduktionsarbeiterInnen. Huang sagte, dass nicht wenige demobilisierte Soldaten bei Foxconn arbeiten. Die Firma gab ihnen aber keine Sonderstellung und behandelte sie wie andere ArbeiterInnen auch. Einige von ihnen waren auch beim Werkschutz. Huang hielt nichts vom Werkschutz: "Sie schlagen Leute, wie sie wollen. Sie schlagen auch welche tot. Man kann ihnen nichts. Wir fragten ihn, warum der Werkschutz so aggressiv vorgehen kann. "Sie sind dazu ermächtigt, und sie treten zusammen auf, während die ArbeiterInnen jeweils alleine dastehen." "Wenn sie dich totschiessen und dann vom Gebäude herunterschmeißen, wer soll dann noch wissen, wie du gestorben bist?" "Sie schlagen dich so zusammen, dass du vor Prellungen kaum noch laufen kannst. (...) Wenn du 110 wählst, kommt nicht die Polizei sondern der Werkschutz." Diese Vorkommnisse klangen grauenhaft. Der Werkschutz erschien als Organ Foxconn'scher Gewaltausübung, das Gesetze und Menschenrechte missachtet.

Als ehemaliger Soldat kannte Huang den militärischen Führungsstil aus eigener Erfahrung. "Die einen Rang höher Stehenden setzen die Leute darunter mächtig unter Druck. Der Einzelne ist unwichtig, was zählt ist der Rang. Je nachdem, welche Position du inne hast, musst du bestimmten Leuten gehorchen. Ungehorsam wird nicht toleriert, ohne Wenn und Aber. Es heißt dann: Jeder Befehl muss befolgt werden." Auf die Frage nach Foxconn's Führungsstil sagte Huang, dass er schlechter sei als der in der Armee. "Foxconn ist unerbittlicher als die Armee. In der Armee geht es gerechter zu. Dort gehörst du zum Staat. Wenn du dir nichts Größeres zu schulden kommen lässt, können sie dir nicht einfach mit Rauswurf drohen und oder dich entlassen. Das geht dort einfach nicht." Bei Foxconn ist das leicht möglich. Ein Chef muss nur sagen: "Hau ab!", und schon musst du gehen. "Du musst nur ein Mal nicht gehorchen, und schon ist das Spiel für dich aus. Huang gab uns ein Beispiel. Einmal hielt ein Bereichsleiter eine Versammlung ab. Ein Gruppenleiter war nicht erschienen. Der Bereichsleiter rief nur einen Satz: 'Schmeißt ihn raus!' Der Gruppenleiter wurde sofort entlassen. Er hatte schon fünf oder sechs Jahre für Foxconn gearbeitet und kam mit den Leuten im Betrieb gut aus. Viele unterstützten für ihn, und baten den Bereichsleiter um Nachsicht. Später hieß es, dass in Hunan eine neue Fabrik gebaut wird und er möglicherweise dorthin versetzt wird. "Der Gruppenleiter hatte sicher Gründe, warum er nicht zur Versammlung erschien, und außerdem war er doch ohnehin gerade am Arbeiten. Die Vorgesetzten waren grausam. Wer ihn verteidigte, musste mit ihm gehen." Dieses Vorgehen soll Macht demonstrieren, auch wenn damit die Würde der ArbeiterInnen mit Füßen getreten wird.

Foxconn hat eine hohe Fluktuation. "Viele Leute, vor allem die jüngeren, ertragen den hohen Druck nicht. Nach wenigen Monaten kündigen sie." "Da kannst du nichts machen. Foxconn's Führungsstil ist halt so. Gut ausgebildete Leute steigen nicht auf, während die Schimpfenden und Keifernden die höheren Posten einnehmen." Huang hatte in dieser Umgebung seine eigene Überlebensstrategie. Er kümmerte sich nur um sich selbst, ließ die Vorgesetzten reden und tat so, als wenn er nichts hörte. Wir fragten ihn, ob er noch lange bei Foxconn arbeiten und nach einiger Zeit aufsteigen will. Huang erwiderte, dass er dafür nicht geeignet sei. Außerdem wolle er nicht lange in Shenzhen arbeiten, weil er nach Hause zurück muss, wenn seine Tochter älter wird und zur Schule geht. "Ich arbeite höchstens noch bis nächstes Jahr."

Als wir das Interview beendeten, war es bereits 22:00 Uhr. Auf der Straße war immer noch viel los. Bei Foxconn waren mehrere Zehntausend Menschen unterwegs. Sie arbeiteten, lebten und

kämpften dort, und sie planten ihre Zukunft. Ihre Träume werden sich nur die Wenigsten erfüllen können. Die meisten FließbandarbeiterInnen bleiben wie Huang nur vorübergehende Gäste.

ArbeiterInnengeschichten

## Von der Baustelle zu Foxconn

*Wang Wei, Dong Junyan*

Ende November 2010 trafen wir Yong und seine Freundin. Es war bereits nach 20 Uhr, und es blies ein kühler Wind. Die beiden hatten gerade Feierabend und ihr Magen knurrte. Ein Strom von Menschen zog an der langen Kette von Marktständen vorbei, und viele warteten auf ihr Essen. Yong schien unser Erscheinen nicht zu stören, ganz im Gegenteil, er war erpicht darauf, uns von sich zu erzählen. Seine Geschichte plätscherte so dahin, ohne große Wellen zu schlagen, aber mit vielen Wirbeln und Wendungen.

### Rauf in den Norden, runter in den Süden

Yong stammt aus Zhoukou in der Provinz Henan. Er hatte auf Baustellen in Beijing Verputz- und Ausbauarbeiten durchgeführt. An Plackerei auf dem Bau konnte er sich gut erinnern. "Ich war 2005 in Beijing. Bei der Arbeit hing ich an einem Seil und strich im zehnten Stockwerk und weiter oben die Außenwand. Im Winter war es äußerst kalt, und außerdem blies ein starker Wind. Das war gefährlich." Nach Jahren der harten Arbeit auf den Baustellen entschied er, in den Süden weiterzuziehen.

Er kam nach Shenzhen, und hatte erst mit einigen Problemen zu kämpfen. Dann hatte er bei Foxconn Arbeit gefunden und war mittlerweile schon drei oder vier Jahre dort. Er erinnerte sich, dass er anfangs nicht direkt von Foxconn eingestellt wurde, sondern 1.500 Yuan ausgab, um auf eine Berufsfachschule zu gehen. Erst danach fing er bei Foxconn an. "Ich hatte damals keine Ahnung, wie ich bei Foxconn reinkommen sollte."

Auf dem weiten Weg rauf in den Norden und runter in den Süden hatte Yong seinen eigenen Platz und einen akzeptablen Beruf gesucht. Auf seiner Reise hatte er mehr Erfahrungen gesammelt, als viele seiner KollegInnen, sodass er die Gesellschaft besser verstehen konnte. Er schien kritischer zu sein und fähig, seine begrenzten Optionen zu erkennen.

### Die Arbeit bei Foxconn

In den Jahren der Schufterei bei Foxconn stieg Yong vom einfachen Produktionsarbeiter zum Linienführer auf. Der Stress war alltäglich. Anders als in der Zeit als einfacher Produktionsarbeiter, bekam er als Linienführer aus zwei Richtungen Druck: von oben und von unten. Auf der einen Seite spürte Yong den Druck der strengen Rangordnung. Ging etwas schief, konnte der Linienführer entlassen werden: "Etwas als eigenen Verdienst zu verbuchen, war schwer, kleinere oder größere Missgeschicke passierten dagegen leicht." Auf der anderen Seite waren die ArbeiterInnen an der Produktionslinie zunehmend schwerer zu kontrollieren. "Im Jahr 2007, kurz nachdem ich hier angefangen hatte, konnten die Beschäftigten im Krankheitsfall nur dann freie Krankentage nehmen, wenn das die Produktion nicht beeinträchtigte. Heute sind die Beschäftigten viel schwieriger zu führen." Nun waren die ArbeiterInnen "entschlossener". Yong gab ein Beispiel: "Die PraktikantInnen aus Henan sind schwer unter Kontrolle zu halten. Einem Praktikanten war die Arbeit hier zu schwer, da kaufte er sich am nächsten Tag einfach eine Fahrkarte und fuhr nach Hause zurück. Seine Eltern sagten, wenn er arbeiten will, soll er

arbeiten, wenn er nicht arbeiten will, soll er halt nach Hause kommen."

Als Linienführer stand er nicht nur unter großem Druck, die Arbeit war auch hart und erschöpfend. Yong hatte oft erst nach 21 Uhr Arbeitsschluss. Der Lohn war jedoch alles andere als hoch. Nach der letzten Lohnerhöhung bekam Yong einen Grundlohn von 2.200 Yuan, aber die Preise waren auch gestiegen. "Besonders die Miete ist deutlich erhöht worden. Sie hat sich mehr als verdoppelt, von 140 Yuan auf über 300 Yuan! Zwei Drittel meines Lohnes gebe ich pro Monat aus: Monatsmiete, Wasser- und Stromgebühren machen zusammen 400 bis 500 Yuan; Handygebühren liegen bei 200 bis 300 Yuan; eine Hose kostet 100 Yuan, Schuhe zwischen 100 und 200 Yuan, einmal Einkleiden 700 bis 800 Yuan. Das sind weit über 1.000 Yuan. Wenn ich dann mit Freunden Essen gehe, komme ich monatlich..." Er seufzte. "So gerechnet bleibt kein Geld mehr übrig."

Während Yong mit uns sprach, saßen er und seine Freundin an einem Tisch am Straßenrand und aßen zu Abend. Er bestellte an einem Stand einige kalte Speisen, ein wenig Fleisch und zwei Getränke. Das war nicht viel, und es sah auch nicht besonders hygienisch aus, kostete aber trotzdem 30 bis 40 Yuan.

"Was ist mit der Lohnerhöhung für die einfachen ProduktionsarbeiterInnen?", fragten wir weiter. Yong antwortete: "Der Grundlohn der einfachen ProduktionsarbeiterInnen steigt jetzt auf 2.000 Yuan, aber man muss erst eine Leistungsbewertung überstehen. Nach drei Monaten wird man dann noch mal bewertet. Wer nicht die erwartete Leistung bringt, wird auf 1.200 Yuan zurückgestuft. Selbst wenn du die Prüfung überstehst, werden also deine täglichen Leistungen angeschaut. Wir Linienführer führen die Bewertungen durch."

Der Grundlohn wurde zwar angehoben, aber die Überstunden reduziert. Yong nahm einen Schluck seines Getränks und fuhr dann fort: "Wir arbeiten hier draußen, um Geld zu verdienen. Wenn wir keine Überstunden machen, haben wir Freizeit, und die kostet Geld. Jetzt werden weniger Überstunden gemacht, das lohnt sich also gar nicht. Die Leute, die sich mehr um ihre Familie kümmern, schicken jeden Monat 1.000 Yuan nach Hause. Diejenigen, die mehr an sich und ihr Vergnügen denken, haben vielleicht sogar Schulden."

Wir saßen am Straßenrand. Der Herbst hatte gerade begonnen, und die kalten Windböen ließen uns frösteln. Wir erwähnten die Arbeitsunfälle in der Fabrik. Yong senkte seine Stimme: "Im März oder April dieses Jahres wurde ein junger Arbeiter an den Stanzen von zwei Zylinderblöcken am Kopf getroffen. Er war sofort tot. Einer aus meiner Heimat arbeitete in der Stanzerei. Später erzählte er mir erzählt, dass die Familie dieses Arbeiters 300.000 Yuan verlangt und die Firma gezahlt hatte." Yong verstummte. Dann sagte er mit Bedauern in der Stimme: "Das ist passiert und vorbei. Ein junges Leben ist vergangen. Egal was man sagt, jetzt ist es eh zu spät."

Yong konnte nicht verstehen, warum ein Linienführer nach einem Arbeitsunfall auch bestraft wird: "Ich finde das System problematisch. Wenn eine Beschäftigte einen Arbeitsunfall hat, ist das auch für uns Linienführer schwer zu ertragen. Die Ursachen von Arbeitsunfällen liegen aber oft in defekten Maschinen und überlangen Arbeitszeiten. Dort muss man ansetzen, um das zu ändern, und nicht einfach Leute bestrafen."

## **Ungewisse Zukunft**

Auf dem Weg von der Baustelle zu Foxconn konnte Yong viele Erkenntnisse gewinnen. "Auf der Baustelle konnte man sich Fertigkeiten aneignen und dann mehr verdienen. In der Fabrik dagegen musst du Bildung haben." Sein Bildungsniveau ist für seine zukünftige Entwicklung zum Hindernis geworden. Kurz vorher hatten zwei mit Bachelor-Studienabschluss an Yongs Produktionslinie angefangen. Auch wenn sie bisher dieselbe Arbeit machten wie er, verdienten sie doch deutlich mehr. "Sie sind vor zwei oder drei Monaten gekommen und haben noch von nichts eine Ahnung. Ich arbeite schon drei oder vier Jahre hier und bekomme weniger als sie. Die

mit Studienabschluss bekommen von Anfang an mehr als 2.500 Yuan Grundlohn." Obwohl Yong das für ungerecht hielt, musste er es stillschweigend hinnehmen. Er lachte bitter: "Das ist eben so, weil ich unzivilisiert und ungebildet bin."

Auf die Beförderungschancen bei Foxconn angesprochen, sagte Yong: "Vor zehn Jahren war es möglich, bis zum Abteilungsleiter aufzusteigen. Jetzt brauchst du dafür eine gute Ausbildung. Es gibt so viele gut ausgebildete Leute hier, da wird es schwer. Würde ich woanders hingehen, käme ich aber nicht mal auf 2.000 Yuan Grundlohn, und da kann ich ja auch keinen Abschluss vorweisen..."

"Wenn ich so Autofahren könnte wie andere Leute, könnte ich auch mein eigener Chef sein!" Yong verstummte kurz und schlug plötzlich auf den Tisch: "Ich will auch ein Geschäft gründen, aber ich habe die 20.000 bis 30.000 Yuan nicht, die ich dafür brauche. Wenn ich erfolgreich ein Geschäft aufziehen kann, dann ist alles gut, aber wenn es nicht so läuft, waren all die Jahre der Arbeit und des Sparens umsonst."

"Viele Leute gehen davon aus, dass man selbst die Gelegenheit ergreifen muss," fährt Yong fort. "Wenn man Mut hat, kann man reich werden, ohne Mut kann man keinen Cent verdienen und bleibt arm. Zum Beispiel an der Börse, da kann man an einem Abend reich werden und an einem Abend alles wieder verlieren. Wir dagegen verdienen unser Geld mühsam und haben keine Möglichkeit, an der Börse zu investieren. Wir sind auch nicht abgesichert. Falls irgendwas passiert, hast du kein Geld mehr, um über die Runden zu kommen."

Wir sahen, dass Yong und seine Freundin beide Ringe trugen und sich scheinbar sehr mochten. Als wir genauer nachfragten, meinten sie aber, dass "sie die nur so zum Spaß tragen." Als das Wort Heirat fiel, wirkte Yong resigniert: "Eine Heirat hängt nicht nur von Gefühlen ab, man braucht auch eine Menge Geld. Der Mann muss bezahlen, eine Wohnung, Möbel usw. Das ist eine große Belastung. Ich habe zu Hause fünf Geschwister. Mein großer Bruder und meine große Schwester sind beide verheiratet. Ich bin es aber noch nicht, und ich traue mich auch nicht. Meine Eltern sind schon ziemlich alt. Später muss ich mich um sie kümmern. Ich weiß nicht, wie das gehen sollten, wenn ich auch noch heiratete und für meine Ehefrau und meine Kinder aufkommen müsste."

ArbeiterInnengeschichten

## Der studierte Linienführer

*Xu Qingqing*

Xiao stammt aus einer einfachen Familie in Xi'an, Provinz Shaanxi. Er war das einzige Kind. Seine Eltern bebauten einige karge Felder und brachten Xiao durch die Grundschule, die untere und die obere Mittelschule. Er enttäuscht die Erwartungen an ihn nicht und bestand die Zulassungsprüfung für die Internationale Universität in Xi'an, aber eine Familie wie seine konnte die hohen Studiengebühren nicht aufbringen. Xiao beantragte ein Studiendarlehen. Nach den Bestimmungen der Hochschule muss das Darlehen innerhalb von drei Jahren nach Studienabschluss zurückgezahlt werden, erst dann wird das Abschlusszeugnis ausgehändigt. Um das Zeugnis möglichst schnell zu erhalten, suchte Xiao eine feste Arbeit, aber nach Abschluss des Studiums gründete er mit einigen ehemaligen Kommilitonen ein Geschäft.

Er nahm das wenige gesparte Geld seiner Familie und mietete mit seinen Partnern für ihre Dekorationsfirma eine Werkstatt im Ort. In der Firma arbeiteten nur sieben oder acht Leute. Jeden Tag fuhren sie durch die Gegend und suchten händeringend nach kooperationswilligen Firmen, aber sie rannten wieder und wieder gegen die Wand. Aufgrund ihrer geringen Erfahrung,

gab es Probleme mit der Werbung, und sie waren auch nicht in der Lage, Fachkräfte einzustellen. Die Ausgaben überstiegen die Einnahmen und es war immer zu wenig Geld da. Xiaos neu gegründetes Unternehmen stand kurz vor der Insolvenz, und er entschloss sich ohne langes Aufbäumen, aus der Firma auszusteigen und nicht wieder zu versuchen, ein eigenes Unternehmen zu führen. Ihm blieben 20.000 bis 30.000 Yuan an Schulden.

### **Die Wanderung endet bei Foxconn**

Xiao war klar, dass die Familie nicht genug Geld hatte, um ihn weiter zu unterstützen. Es blieb ihm nur mehr die Wahl, seine Heimat Xi'an zu verlassen und in den fernen Süden zu gehen, da es dort mehr Möglichkeiten gab, Arbeit zu finden. Sein Blick fiel zunächst auf die wirtschaftlich am weitesten entwickelte Stadt, Shanghai. Er war schon früher im Rahmen eines Studienpraktikums dort gewesen und hatte die Atmosphäre in der Firma gemocht.

Mit 2.000 Yuan und ehrgeizigen Träumen in der Tasche kam er allein nach Shanghai und suchte eine Unterkunft. Es war aber alles nicht so einfach, wie er sich das vorgestellt hatte. Abends stieg er in einem einfachen und düsteren Hotel ab, das 50 Yuan pro Nacht kostete. Tagsüber lief Xiao in Shanghai von einer Firma zu nächsten und fragte nach Arbeit. Eine Woche verging, ohne jeden Erfolg. Wo es nur ging, sparte er sich das Frühstück. Wenn er hungrig wurde, kaufte er sich am Straßenrand zwei Dampfbrötchen. Mittags aß er meistens nur eine Schüssel einfacher Nudeln, und abends nahm er nur selten eine richtige Mahlzeit zu sich. Jeden Abend lief er die belebten Straßen Shanghais hinunter und beobachtete die gut und fesch gekleideten Menschen. Er fragte sich, wie es sein konnte, dass er in dieser großen Stadt keinen passenden Platz für sich finden konnte. Er fühlte sich allein und verlassen, und fing das erste Mal in seinem Leben mit dem Rauchen an, um die Gefühle von Einsamkeit und Verlorenheit zu betäuben. Sein Geldbeutel leerte sich, aber es war keine Arbeit in Sicht. An dem Punkt nahm er Kontakt zu einem ehemaligen Mitschüler auf, der bei Foxconn in Kunshan arbeitete. Dort würden saisonbedingt Leute eingestellt, und Xiao könnte hinfahren und es versuchen. Xiao war es wie ein Griff nach dem rettenden Strohalm.

Am nächsten Morgen saß er im Zug nach Kunshan. Dort angekommen, hatte er gerade noch 200 bis 300 Yuan. Er mietete sich ein Zimmer für zwanzig Yuan am Tag und blieb eine Woche dort. An einem Tag entdeckte er am Straßenrand eine Stellenanzeige von Foxconn. Er war skeptisch, nahm aber seinen Personalausweis und registrierte sich. Er kaufte sich auch ein gefälschtes Fachschuldiplom.

Xiao hatte gehört, dass Foxconn allseits bekannt ist, ansonsten wusste er nichts über die Firma, nicht mal was sie herstellt. Er erinnerte sich: "Entscheidend war, dass ich kein Geld hatte. Essen kaufen, Miete bezahlen, all das wurde zum Problem. Ich konnte keine Arbeit finden und hatte nur noch 200 bis 300 Yuan... Ich dachte, egal wie, ich muss erst einmal wieder richtig was essen... Hauptsache, ich muss mir um Essen und Unterkunft keine Sorgen mehr machen." So fing Xiao im Oktober 2009 bei Foxconn zu arbeiten an. Er wurde der Fuhong CMCNBC-Abteilung zugewiesen und vor allem in der Montage eingesetzt.

### **Aufstieg zum Linienführer**

Nachdem er eine Zeit lang an der Produktionslinie gearbeitet hatte, fühlte sich Xiao psychisch und physisch erschöpft. Dazu kam der Druck des Linienführers. Wenn er etwas falsch machte, wurde er heftig beschimpft. Im Wohnheim konnte er auch keine Ruhe finden. Einige seiner MitbewohnerInnen hatten Tagesschicht, andere Nachtschicht, sodass er nie wusste, ob er schlafen konnte oder nicht. Fortwährend beschwerte sich Xiao: "Anfangs mussten wir jeden Samstag und jeden Sonntag Überstunden machen. Es war verdammt anstrengend. In zwei Monaten hatten wir nur einen Tag frei!" Trotz der Überstunden verdiente er nur etwas über 1.000 Yuan im Monat, und

Xiao wurde langsam klar, dass er das nicht mehr lange aushalten würde. "Dann warte ich doch noch länger auf mein Abschlusszeugnis. Einen so harten Job kann ich in keinem Fall weitermachen." Nach dem Jahreswechsel wollte Xiao weg, aber er war weiterhin zu unentschlossen. Das Kündigungsschreiben war schon fertig geschrieben, aber bis heute hat er es nicht abgeschickt. Xiao hielt es für ungerecht, dass er mit anderen zusammen arbeitete, die nur die untere Mittelschule oder eine Fachschule abgeschlossen hatten. Das machte doch keinen Sinn. Waren die vier Jahre auf der Universität ganz umsonst gewesen? Xiao fragte sich aber auch, wo er ohne Abschlussdiplom hingehen und wie er eine bessere Arbeit finden sollte. Er seufzte: "Foxconn hat mich in meiner schwierigsten Zeit eingestellt. Klar, die Arbeit ist hart, aber wenigstens muss ich mir um Essen und Unterkunft keine Sorgen mehr machen." Zu der Zeit wollte ihn der Linienführer außerdem zum Maschinenführer befördern. Xiao zögerte, überlegte es sich einen Monat lang und entschied dann nicht fortzugehen. Seiner Meinung nach, haben die Maschinenführer den anstrengendsten Job. "Sie müssen für die Leute einspringen, die nicht zur Arbeit kommen, sie organisieren den Arbeitsablauf an der Linien, kümmern sich um die Maschinen, halten die Papiere in Ordnung... Alles was der Linienführer macht, macht der Techniker auch. Der Linienführer hat außerdem noch die Aufgabe, zu den Linienführerversammlungen zu gehen, das ist alles." Die Arbeit war zwar anstrengend, aber es war der einzige Weg nach oben. Xiao blieb also dran. Später fragte der Gruppenleiter bei einer der Morgenversammlungen, ob jemand Ideen hat, wie die Arbeitsproduktivität zu erhöhen ist. Im richtigen Moment meldete sich Xiao zu Wort und stellte ihnen klar und strukturiert seine Sicht der Dinge vor. So wurde der Gruppenleiter auf ihn aufmerksam und erfuhr von seinem Universitätsdiplom. Xiao begann, sich mehr von der Zukunft bei Foxconn zu versprechen. Als wir ihn einen Monat später wiedertrafen, war er bereits zum Linienführer befördert worden.

## **Die Produktionsziele**

Der Ablauf zur Erreichung der Produktionsziele ist bei Foxconn streng geregelt. Wenn die Produktionsleitung einen Auftrag erhält, werden jeder Produktionslinie dem Auftrag und ihren Kapazitäten entsprechend Produktionsvorgaben zugeteilt. Diese werden den Abteilungsleitern und anderen Verantwortlichen übergeben, die sie mit ihrer Unterschrift bestätigen. Die Linienführer machen sich dann mit den Produktionsvorgaben an die Arbeit. Xiao erläuterte: "Der Abteilungsleiter regelt die Aufträge und die Auslieferung. Wenn nachmittags um drei Uhr eine Lieferung fertig sein muss, kommt er ständig vorbei und drängt uns, schneller zu arbeiten." Obwohl Xiao nun zum Linienführer aufgestiegen war, standen ihm immer noch die Sorgen ins Gesicht geschrieben. Er erzählte uns von der Mühsal der Linienführer. "Wie soll ich das Fließband organisieren und die Vorgaben innerhalb einer Woche schaffen, welche Produkte sollen hergestellt werden – die Produktionsorganisation bringt viel Arbeit mit sich, und es ist vorgegeben, was jeden Tag zu tun ist... Anfangs war das sehr anstrengend. Schon am Vorabend dachte ich darüber nach, welche Produkte am nächsten Tag hergestellt werden, was ich vorbereiten muss, wen ich an welchem Arbeitsplatz einsetzen soll, und was dann dort zu machen ist." Er musste jeden Morgen einen detaillierten Plan vorlegen. "Morgens findet von 7:40 Uhr bis 7:50 oder 8:00 Uhr eine Versammlung statt. Dort müssen wir den ArbeiterInnen sagen, welche Produkte an dem Tag hergestellt werden, auf was aufgepasst werden muss und welche Dinge zu vermeiden sind. Danach werden die Produktionsvorgaben genannt. Um 8:00 Uhr wird dann die Produktionslinie offiziell in Bewegung gesetzt."

Xiao hing sich zwar voll rein, aber in den ersten Tagen blieb die Produktionsleistung dennoch niedrig. Auf der Linienführerversammlung musste er jeden Tag Selbstkritik üben. "Die Vorgesetzten verlangten eine Erklärung, warum die Produktionsvorgaben nicht erreicht wurden. Dann sagten sie, wie das zu verbessern und was zu vermeiden ist." Xiao spürte, wie der Druck immer größer wurde. Produktionsleistung und -ziele drängten sich fast jede Nacht in seinen Schlaf und verursachten Alpträume.

## **Vorgesetzten ist unbedingt Gehorsam zu leisten**

Xiao hat die von Foxconn betriebene "humane Betriebsführung" nie richtig verstanden. Empört berichtete er uns: "Jeden Tag propagieren sie die humane Betriebsführung. Ich weiß nicht, worin das Humane bestehen soll." Die ArbeiterInnen mussten dem Linienführer gehorchen, die wiederum den Weisungen des Gruppenleiters Folge zu leisten hatten. Die Gruppenleiter mussten auf die Abteilungsleiter hören. Den Vorgesetzten gegenüber galt absoluter Gehorsam, ohne Wenn und Aber. Ein dazu passendes Zitat von Generaldirektor Terry Gou hing an der Wand: "Außerhalb des Labors gibt es kein Hi-Tech, sondern nur Gehorsam und Disziplin."

Seit er Linienführer ist, lebt Xiao in Angst. Er ist vorsichtig, weil er befürchtet, Fehler zu machen und Vorgesetzte zu verärgern. Ein Vorfall spielte sich direkt vor seinen Augen ab: Zwei Studierende, die 2002 – also zur selben Zeit wie ich – bei Foxconn angefangen hatten, waren beide Teil der Führungsreserve. Einer von beiden war relativ gut qualifiziert, blieb aber ein normaler Mitarbeiter, während der andere bis zum Abteilungsleiter aufstieg. Xiao erläuterte: "Er war zu direkt, wenn er mit Leuten sprach. Einmal hat er einem Direktor widersprochen. Das war eine Lappalie, und der Direktor kann dich vor so vielen Leuten nicht einfach rausschmeißen, er muss sich tolerant geben. In der Folgezeit gibt er dir bei der Arbeit aber keine Chance mehr und sieht zu, dass du dich da unten abplagst. Wenn du Talent hast, darfst du für sie arbeiten, aber sie geben dir keine wichtigen Aufgaben, weil sie befürchten, dass du dann mit ihnen konkurrierst!" Xiao hatte daraus seine Lehren gezogen und seinen Stolz und seine Haltung als Studierender aufgegeben. Er ist schließlich herabgesunken auf den Status derer, die alles abnicken.

In der Zwischenzeit war eine neue Abteilungsleiterin bestimmt worden, die Xiao unerträglich fand. Sie kontrollierte jeden Tag die von den Produktionslinien gemeldeten Ausschussmengen und bestand auf klaren und detaillierten Berichten. "Sie bereitete uns täglich große Kopfschmerzen und brachte den ganzen Betrieb durcheinander. Vorher war es so, dass man alle Formulare benutzen und sich selber herausreißen konnte. Sie verlangt nun, dass jeden Tag nur noch ein Formular benutzt wird, und wenn man was falsch ausfüllt, muss man damit zu ihr. Sie machte so stark Druck, dass ihre Untergebenen in Panik gerieten.

Xiao machte ein empörtes Gesicht: "Sie zeigte mir jeden Tag ein Berichtsformular und erklärte: 'Dieser Bericht ist detaillierter und besser geschrieben.' Ich fragte sie, ob es auch wichtige Sachen zu tun gebe. Den ganzen Tag regte sie sich über Nichtigkeiten auf... Sie erzählte mir jeden Tag was von Leistung, Ausführung und Geschwindigkeit. Sie sprach sogar an, dass unsere Besprechungen nur mehr 10 Minuten dauern, obwohl wir uns früher immer 30 Minuten Zeit genommen hatten! Ja nützen wir doch die gewonnene Zeit, um die da unten auf die Einhaltung der Produktqualität hinzuweisen! Wie kann man so viel Zeit für Kleinigkeiten verschwenden?!" Uns gegenüber traute sich Xiao, solche Beschwerden zu äußern, zurück in der Fabrik musste er wieder den aktiven Mitarbeiter mimen, der tut, was die Vorgesetzten verlangen. Er erlaubte sich nicht die geringste Nachlässigkeit. Es gilt das eherner Gesetz, dass Vorgesetzte, selbst wenn sie Durcheinander stiften, immer Recht haben und ihren Anweisungen in jedem Fall Folge zu leisten ist.

## **Ich will weiter aufsteigen**

Xiao konnte das alles kaum ertragen, aber er träumte von einem hohen Lohn und nahm deswegen alles stillschweigend hin: "Ich denke, ich werde drei bis fünf Monate auf dem Posten des Linienführers bleiben und dann langsam weiter aufsteigen. Bevor ich nach Huai'an versetzt werde, möchte ich leitender Angestellter ersten Ranges werden. Dann verdiene ich 3.000 bis 4.000 Yuan im Monat. Wenn ich später noch zum Gruppenleiter befördert werde, dann ist alles gut." Xiao versuchte uns zu überzeugen, dass sein Ziele niedrig gesteckt und leicht zu erreichen

sind. Er hatte zwar den Rang eines Linienführers, bekam aber nur den Lohn eines Maschinenführers, weil er "unqualifiziert war". Er meinte, dass es an vielen Linien ähnlich war. In der auftragsstarken Zeit konnte er etwa 2.000 Yuan verdienen, in der auftragsschwachen nur etwa 1.200 oder 1.300 Yuan. Ihm war auch bewusst, dass es bei Foxconn nicht einfach ist aufzusteigen. Vom Mitarbeiter ersten Ranges zum Mitarbeiter zweiten Ranges braucht man ein Jahr, dasselbe dann zum Mitarbeiter dritten Ranges. Für Beförderungen auf die Führungsebene braucht man jeweils zwischen einem und anderthalb Jahren. Zusammengerechnet dauert der Aufstieg zum Gruppenleiter etwa sechs Jahre.

Auf seine Zukunft angesprochen, strahlte Xiao über das ganze Gesicht: "Wahrscheinlich arbeite ich weiter hier... Nach drei bis fünf Jahren habe ich vielleicht die Möglichkeit, mir eine Wohnung zu suchen. Die ist dann neuer als die alte in Xi'an, und meine Eltern können da wohnen. Nach zwanzig bis dreißig Jahren kann ich dann in Rente gehen und nach Xi'an zurückkehren." Wie groß wird der Unterschied zwischen seinem Traum und der Wirklichkeit sein?

ArbeiterInnengeschichten

## Tian Yu und ich – Eine Studentin erzählt

*Su Yihui*

Als ich Tian Yu das erste Mal sah, konnte ich kaum glauben, dass sie Selbstmord begehen wollte. An jenem Nachmittag, als wir die Tür zu ihrem Krankenzimmer aufstießen, war uns mulmig zumute. Drinnen standen lediglich zwei schlichte Krankenbetten. Tian Yu schlief ruhig und friedlich. Ihr Vater und ihre Mutter saßen schweigend daneben und blickten sorgenvoll auf ihre Tochter. Im Raum war so still, dass man Tian Yus Atem hören konnte. Traurigkeit lag in der Luft und legte sich auf alle Fragen, die mir vorher im Kopf herumgegangen waren. Kaum hatte ich eine Frage auf den Lippen, schluckte ich sie wieder runter. Ich brachte nur alle möglichen Förmlichkeiten und tröstende Worte heraus.

Tian Yus Vater ist ein einfacher und ehrlicher Mensch. Er hatte nichts dagegen, dass wir vorbeigekommen waren. Nun erläuterte er uns ihren körperlichen Zustand. Seine Stimme war belegt, und er musste immer wieder seufzen. Tian Yus Mutter saß daneben und sagte keinen Ton. Ab und zu wandte sie sich ab, und schien sich Tränen wegzuwischen. Die Atmosphäre war so bedrückend, dass es uns die Kehle zuschnürte. Wir sprachen aufmerksam und vorsichtig mit Tian Yus Vater, immer darauf achtend, keinen Satz zu sagen, der die Familie verletzen könnte.

Tian Yu wachte auf, vielleicht weil sie unsere Stimmen gehört hatte. Sie rieb sich die Augen. Als sie die Fremden erblickte, zeigte sie keine Angst und lächelte sogar. Ihr strahlendes Lächeln machte uns jedoch nervös. Bevor wir in das Krankenzimmer gekommen waren, hatten wir angenommen, dass Tian Yu sehr traurig oder verzweifelt ist. Ihr Lächeln zeigte uns aber, dass sich diese 17-Jährige nicht von anderen jungen Frauen unterschied. Sie war sogar noch aufrichtiger und direkter als Gleichaltrige. Wir wussten erst nicht, wie wir auf ihr Lächeln reagieren sollten, und fragten sie dann – durcheinander wie wir waren – ob sie etwas Obst essen will. Sie zögerte kurz und nickte dann schüchtern. Sie schaute ruhig zu, wie ich ihr einen Apfel schälte. Als die Apfelschale nach der Hälfte abfiel, lachte sie. Ich führte ihr den Apfel zum Mund, und sie sagte: "Ich esse ein Stück, und du das andere."

Gegenüber dem Bett stand ein Fernseher. Es lief gerade der Sender aus Hunan mit "Glückliches Camp" (wöchentliche Fernsehshow, Anm. d. Ü.). Tian Yu wurde davon abgelenkt und sagte, dass sie den Schauspieler Zhang Jie mag. Außerdem mochte sie noch Han Geng aus der koreanischen Popgruppe Superjunior. Ich dachte, warum versucht eine solch naive junge Frau sich umzubringen? Sie ist 17 Jahre alt und sollte in Ruhe und Frieden zu Hause vor dem Fernseher

sitzen, die Musikvideos von Han Geng anschauen und dabei eine Menge Äpfel essen. Stattdessen liegt sie hier in einem kalten Krankenhausbett in Shenzhen und kann die Hälfte ihres Körpers nichts mehr spüren. Ich schälte ihr einen Apfel, aber diese verständige junge Frau weigerte sich, ihn alleine zu essen, und forderte uns ständig auf, auch was zu probieren.

Warum hatte sie dieses Schicksal auf sich genommen? Am Kopfende von Tian Yus Bett gab es ein kleines Buch mit mutmachenden Geschichten, das ihr die Sozialarbeiterinnen des Krankenhauses gegeben hatten. Wir fragten Tian Yu, ob wir was vorlesen sollten. Sie sagte ja, und suchte sich im Inhaltsverzeichnis einige Geschichten aus. Darunter war eine über einen behinderten jungen Mann, der mit Erfolg alle Schwierigkeiten überwindet. Sie hörte aufmerksam zu. Nach dem Vorlesen drehte sie den Kopf und schaute uns mit ihren unschuldigen Augen fragend an. Den ganzen Nachmittag sagte sie immer wieder "ja ja...", lachte und machte ein verlegenes Gesicht.

Als wir aus dem Krankenhaus kamen, konnte ich meine Tränen nicht mehr zurückhalten. Mir gingen ihr strahlendes Gesicht und der hilflose Ausdruck ihrer Eltern nicht mehr aus dem Kopf. Wie sollten wir ihnen helfen? Was wir auch tun, sie wird nie wieder aus dem Rollstuhl aufstehen können. Sie ist erst 17 und hat noch viele Jahre vor sich. Ich fühlte tief in mir, wie hilf- und nutzlos ich selbst war. Aber sie lachte trotz allem. Als wir ihr die Geschichte vorlasen, war ihr Gesichtsausdruck noch aufrichtiger als bei anderen jungen Frauen. Wir konnten nicht verstehen, warum ausgerechnet dieser herzlichen jungen Frau solches Leid widerfahren war.

Später besuchten wir sie noch mehrmals. Tian Yu war nicht mehr so schüchtern, sprach immer mehr und lachte weiterhin übers ganze Gesicht. An einem Nachmittag schoben wir sie im Rollstuhl durch den kleinen Park vor dem Krankenhaus. Sie erzählte uns von ihren MitschülerInnen, den Pop- und Filmstars sowie den Blumen und Pflanzen, die sie so mochte. Wenn sie über diese Dinge sprach, war sie gelöst und machte ein glückliches Gesicht. Kam die Rede auf Foxconn, verschwand der gelöste Gesichtsausdruck sofort. Manchmal bezeichnete sie die Arbeit als "langweilig und sinnlos" – das war alles, was sie über den Monat Arbeit bei Foxconn zu sagen hatte. Dann versank sie in langes Schweigen.

Eines Tages erzählte sie uns, wie sie bereits an ihrem zweiten Tag bei Foxconn mit der Arbeit beginnen musste. Foxconn ist zu groß, sodass sie sich verlaufen hatte und zu spät gekommen war. Als wir sie fragten, ob sie wegen des Zuspätkommens beschimpft worden sei, antwortete sie so leise, dass wir sie nicht klar verstehen konnten. Sie war erst 17 Jahre alt und verstand die Welt um sie herum nicht. Sie verstand auch nicht, warum Shenzhen gar nicht so war, wie sie es im Fernsehen gesehen hatte. Sie wusste nicht, warum es bei Foxconn so viele Menschen gibt, und auch nicht, dass so viele Leute sich nach Produkten der großen Marke Apple die Finger lecken. Tian Yu war wie ein weißes Blatt Papier, das auf Foxconn's endlosem Menschenmeer hin- und hertrieb und von "Langeweile und Sinnlosigkeit" begraben wurde.

Wenn ich Tian Yu traf, musste ich oft an meine jüngere Cousine denken. Sie war etwa im gleichen Alter und hatte einen ähnlich klaren Gesichtsausdruck. Die eine atmete auf dem Campus einer Universität in Neuseeland die Luft der Freiheit und genoss die Wärme und den Sonnenschein der südlichen Hemisphäre, die andere befand sich in einer lauten Fabrikhalle und musste Tag für Tag dieselben monotonen Bewegungen ausführen und die Beschimpfungen des Linienführers ertragen. Als wir mit Tian Yu im kleinen Park waren, hob sie ab und zu den Kopf und blickte zum Himmel. In diesen Momenten sah sie immer deprimierter aus. Einmal schaute sie zum Himmel, senkte dann den Kopf, seufzte und sagte: "Ich will nach Hause zurück..." Vorher hatten wir in ihrem Gesicht nie eine solche Traurigkeit gesehen.

Nach einigen Treffen wuchs uns die junge Frau immer mehr ans Herz. Wir konnten nachfühlen, wie sie sich fühlte. Wir hörten genau zu, was sie zu erzählen hatte und erfuhren, welche Empfindungen Foxconn bei ihr ausgelöst hatte: Fremdheit, Einsamkeit, Hilflosigkeit, Verzweiflung. Viele Medien führten die Foxconn-Tragödie auf eine mentale Schwäche der

BauernarbeiterInnen der zweiten Generation zurück. Bei Tian Yu fanden wir keine Spuren dessen. Sie ist eine gutmütige, aufrichtige, feinfühlig-junge Frau. Es ist rücksichtslos und grausam, sie als mental schwachen und selbstbezogenen Menschen abzustempeln.

Trotz ihrer Leiden beschwerte sich Tian Yu uns gegenüber nie über Foxconn. Führungskräfte der Firma waren nach dem Unglücksfall nur selten bei ihr aufgetaucht, und später kamen sie nur noch, um die Krankenhausrechnungen zu bezahlen. Tian Yu sprach jedes Mal höflich mit ihnen. In ihrem Gesichtsausdruck konnten wir weder Wut noch Hass ausmachen, obwohl ihr Selbstmordversuch direkt damit zu tun hatte, dass Foxconn ihr keine Lohnkarte gegeben hatte.

Wir waren innerlich sehr aufgewühlt, als wir uns von Tian Yu verabschiedeten. Das Schicksal dieser jungen Frau hatte unser eigenes verändert. Wir werden ihr aufrichtiges Gesicht und ihr strahlendes Lächeln nie vergessen. Diese 17-jährige unerfahrene junge Frau hatte ein schwieriges Leben vor sich. Wie sollte sie die Probleme bewältigen, die vor ihr lagen? Diese Frage klang in unseren Herzen nach und wird uns ewig beschäftigen.

## **Brief von Tian Yu**

Meine Familie ist arm, deswegen bin ich nach Abschluss der Schule nach Shenzhen gekommen und habe angefangen, bei Foxconn zu arbeiten. Aus allen möglichen Gründen hatte ich plötzlich einen Unfall, der meiner Familie große Schmerzen bereitet hat. Als ich in Shenzhen medizinisch behandelt wurde, waren dort die vielen herzlichen StudentInnen und LehrerInnen, aber auch die Onkel, Tanten, Brüder und Schwestern, die sich um mich kümmerten, mich aufmunterten, meinem gebrochenen Herzen viel Trost spendeten. Sie gaben meinem Leben wieder Hoffnung und Perspektive.

Nachdem ich in Shenzhen einige Zeit behandelt worden war, verlangte die Firma, dass ich in die Heimat zurückfahre. Schließlich kümmerte sich Lehrerin Ai und half uns. Sie fuhr uns im Auto von zuhause in ein Krankenhaus in Wuhan, das sie uns vermittelt hatte. Die Ärzte im Krankenhaus führten eine Reihe von Behandlungen gegen die Lähmungen durch, und ich kann jetzt wieder selbst Zähne putzen, mein Gesicht waschen und mir Kleidung und Strümpfe anziehen. Als mein Vater und meine Mutter das sahen, waren sie sehr glücklich. Seit ich in Behandlung bin, kann ich auch ohne Hilfe den Körper drehen, mich selbst aufsetzen, mit elektrischen Impulsen meine Füße bewegen, und wenn ich im Rollstuhl sitze, kann ich das Gesäß anheben.

Obwohl ich bisher nicht stehen kann, werde ich im Herzen immer stark bleiben. Ich möchte in Zukunft wieder was tun, unabhängig sein, mich um meine Familie kümmern. Ich möchte meinen Beitrag zur Gesellschaft leisten und hilfsbedürftigen Menschen mit all meiner verfügbaren Kraft helfen.

Ich kann jetzt nicht losziehen und arbeiten oder auf dem Bauernhof helfen. Als ich im Krankenhaus lag, habe ich gedacht, dass ich danach wieder Geld verdienen und alleine klarkommen muss, ohne auf meine Eltern oder FreundInnen angewiesen zu sein – egal ob ich wieder stehen kann oder nicht. In Shenzhen gaben mir Onkel Chen und meine Tante Bücher über Kunsthandwerk. Die Sachen sehen sehr interessant aus. Hier im Krankenhaus schaue ich mir die Bücher jetzt mit meinem Vater und meiner Mutter genau an, sodass ich mit Kunsthandwerksarbeiten anfangen kann, sobald ich nach Hause zurückfahre. Ein eigenes Geschäft zu eröffnen erfordert Fleiß und Arbeit.

Ich grüße die StudentInnen und LehrerInnen aus Hongkong! Obwohl ihr weit weg seid, spüre ich euer aufrichtiges Mitgefühl und eure Freundschaft. Es ist als wenn ihr direkt hier bei mir wärt. Das macht mich sehr glücklich. Euer Mitgefühl vermittelt mir soziale Wärme, und von überall erfahre ich Zuneigung. Ihr habt mich mental ermuntert und unterstützt. Auch wenn ich die

Kontrolle über meine beiden Beine verloren habe, es ist eurer Mitgefühl, das mir Mut gibt, kommenden Schwierigkeiten und Problemen ins Auge zu sehen. Ich werde die Bücher über Kunsthandwerk, die mir der Onkel und die Tante gegeben haben, nutzen, sodass ich etwas Sinnvolles zur Gesellschaft beitragen kann, statt ihr zur Last zu fallen.

Danke für euer Mitgefühl! Ich wünsche euch viel Erfolg beim Studieren und Arbeiten!

*Tian Yu, 30. November 2010*

ArbeiterInnengeschichten

## **Ich mach das nur meiner Freundin wegen mit**

*Ren (Erzählung), Li Li (Überarbeitung)*

Mein Vater stammt aus Suzhou in der Provinz Anhui. Als er bei der Armee in Huai'an war, lernte er meine Mutter kennen, und die beiden heirateten. Dann kamen ich und meine ältere Schwester. Die Familie hatte schwere Zeiten zu ertragen, weil die paar Mu karges Land, von denen wir lebten, uns keineswegs alle ernähren konnten. Deswegen entschieden die Eltern, zum Arbeiten loszuziehen. Sie ließen uns in der Obhut der Großeltern väterlicherseits. Ich wurde also zu einem der zurückgelassenen Kinder. Meine Eltern waren das ganze Jahr über unterwegs und kamen nur ein Mal im Jahr, zum chinesischen Neujahrsfest, nach Hause. Meine Eltern kenne ich also gar nicht gut, während ich meinen Großeltern sehr nahe stehe.

Später arbeitete mein Vater in Beijing als Leiter einer Gruppe von Wachleuten. Er verdiente monatlich 3.000 bis 4.000 Yuan. Die Eltern meiner Mutter eröffneten in Huai'an einen Laden, und da es an helfenden Händen fehlte, riefen sie meine Mutter nach Huai'an, damit sie sich um das Geschäft kümmerte. Meine Eltern waren der Meinung, dass sich das Leben in Huai'an besser entwickelte als in Anhui. Als ich in der fünften Klasse war, brachten mich die Eltern deswegen nach Huai'an, wo sich die gesamte Familie niederließ.

Anfangs war ich auf der Schule ein Quereinsteiger. Das Leben war ungewohnt, und ich wollte immer nur zurück in die alte Heimat. Ich vermisste meine Großeltern väterlicherseits und meine Freunde dort. Deswegen lief ich alle paar Tage weg, um nach Anhui zu kommen, wurde aber jedes Mal von Verwandten zurückgeholt. Langsam gewöhnte ich mich dann an Huai'an und stritt mich nicht mehr den ganzen Tag über die Rückkehr in die alte Heimat. Ich stand den Großeltern väterlicherseits aber weiterhin nahe, schließlich hatten sie sich um mich gekümmert, seit ich klein war. Zum chinesischen Neujahrsfest sind meine Eltern in Huai'an, ich dagegen fahre nach Anhui zurück und verbringe es mit meinen Großeltern.

### **Auf verschlungenen Wegen zu Foxconn**

Ursprünglich wollte ich bei Foxconn arbeiten, weil sowohl meine Freundin als auch meine Freunde bei Foxconn in Kunshan arbeiteten. Das war damals das erste Mal, dass ich loszog, um zu arbeiten. Ich wollte das also mit ihnen zusammen machen.

In Kunshan angekommen brachten mich die Freunde zur einer Vermittlungsagentur. Ich musste 200 Yuan zahlen. Die von der Agentur sagten, sie hätten Leute bei Foxconn und würden uns dort einen Job besorgen. Ich war gerade erst losgezogen und hatte zu viel Vertrauen zu anderen. Was sie auch sagten, ich glaubte es. Wenn ich jetzt darüber nachdenke, wollte die Agentur nur Geld einnehmen. Sie helfen dir doch überhaupt nicht, diese Sachen zu regeln? Ob du bei Foxconn rein

kommst, hängt voll und ganz von deinem eigenen Glück ab! Erst beim dritten Versuch wurde ich von Foxconn eingestellt, und damit hatte ich Glück. Andere haben es schon sieben oder acht Mal versucht und immer noch nicht geschafft!

Als ich das erste Mal zum Einstellungsgespräch bei Foxconn erschien, waren dort viele Leute. Ich stellte mich hinten an, kam aber unerwartet nicht mal durch das Foxconn-Tor. Beim zweiten Mal war ich besser vorbereitet und stellte mich vorne an. Damit hatte ich es endlich durch das Foxconn-Tor geschafft! Allerdings verlangten die Foxconn-Angestellten, dass wir unsere Ärmel hochrollen, um nachsehen zu können, ob wir Narben hatten. Da ich Brandnarben am Arm hatte, wurde ich auch dieses zweite Mal abgelehnt. Bis heute kann ich mich daran erinnern, wie der Verantwortliche meine Brandnarben sah und sagte: "Du da, geh raus!" Diese drei Worte wirkten verletzend und erniedrigend. Das dritte Mal musste ich meine Arme wieder vorzeigen, aber ich war clever genug, mich zu verstecken. Als wir uns anstellten, mussten wir drei Reihen bilden. Ich war in der zweiten Reihe. Als er kurz vor mir war, duckte ich mich weg und stellte mich in die Reihe dahinter. Als er vorbei war, ging ich wieder zurück in die Reihe davor. Ich hätte nicht erwartet, dass ich damit durchkommen würde! Später bekam ich den Bericht der medizinischen Untersuchung und die Prüfungsbescheinigung. Zurück zu Hause war ich sehr aufgeregt. An jenem Tag feierten ich und meine Freundin sogar mit einer Flasche Alkohol und vielen leckeren Sachen zum Essen.

Beim Fitnesscheck am nächsten Tag vertraute ich voll und ganz meinem Körper. Ich machte mir gar keine Sorgen. Danach kam die Prüfung. Ich hatte gehört, dass man nur saubere Zeichen schreiben und alles ausfüllen muss, und dann bestünde man den Text. Ich kam dann auch locker durch. Einige Leute schafften die Prüfung allerdings nicht und wurden abgelehnt. Da war eine 16 oder 17 Jahre alte Frau, die die Prüfung nicht bestand und abgelehnt wurde. Sie wollte aber unbedingt bei Foxconn anfangen und wandte sich unter Tränen an den Prüfungsleiter. Der sagte ihr aber, dass er ihr nicht helfen könne. Ich hatte mit der Frau gar nichts zu tun, aber als ich sie da so sah, tat mir das in der Seele weh. Ich unterstützte sie also, als sie den Prüfungsleiter bat, ihr zu helfen. Ich bot sogar an, dieser Frau meine Stelle zu geben. Der Prüfungsleiter meinte aber, er hätte keine Befugnis, so etwas zu entscheiden. Schlussendlich durfte die junge Frau nicht bleiben. Ich habe immer noch ihren bemitleidenswerten Gesichtsausdruck vor Augen...

### **Konflikte mit der Linienführerin**

In der Zeit in Shenzhen dachte ich jeden Tag daran, wie ich mit meiner Freundin oder anderen Freunden zusammen an einer Produktionslinie eingesetzt werden könnte. Ich habe nicht erwartet, dass schließlich niemand von uns zusammen eingesetzt werden würde. Am ersten Tag war die Arbeit relativ entspannt, und ich lernte die Linienführerin etwas kennen. Sie sah jung und hübsch aus, und ich dachte, dass sie in Ordnung sei. Ich hörte zwar von anderen, dass sie nicht okay ist, aber ich wollte das nicht wahrhaben. Erst nachdem ich eine Zeitlang dort gearbeitet hatte, erkannte ich, was für ein bösertiger Mensch sie ist.

An der Produktionslinie war es langweilig. Ich nahm ein unbedeutendes Einzelteil vom Band und legte es woanders hin. Ich musste immer wieder die gleiche Bewegung ausführen und bis zum Schichtende die ganze Zeit sitzen. Wenn ich zwischendurch auf die Toilette wollte, musste ich bei der Linienführerin um Erlaubnis fragen. Einmal geriet ich mit der Linienführerin aneinander, als ich sie fragte, ob ich zur Toilette dürfe. Sie sagte: "Du darfst nicht gehen!" Ich erwiderte: "Wenn ich nicht gehen war, dann vergiss es!" Danach saß ich aus Trotz rum, schlug die Zeit tot, arbeitete mal hier und da und machte dann wieder Pause. Als die Linienführerin das mitbekam, wurde sie schrecklich wütend und rief: "Was machst du da?!" Ich erwiderte: "Du weißt, was ich hier mache!" Alle Leute an unserer Produktionslinie schauten zu uns beiden herüber. Sie holte dann jemand, der mich an der Linie ersetzte und zog mich raus. Draußen fingen wir wieder an zu streiten. Schließlich musste ich zur Strafe den Boden wischen. Erst war es ihr hier ist zu dreckig,

also musste ich hier saubermachen; dann war es ihr dort zu dreckig, und ich musste hinüberlaufen und dort saubermachen. Ich musste ihren Affen spielen. Kaum hatte ich die Hälfte geputzt, rief sie mich wieder und wies mich zurecht. Ich wurde wütend, warf den Besen hin und ging auf die Toilette. Ich konnte mich nicht mehr zurückhalten und dachte mir: "Du bist doch nur eine kleine Linienführerin. Hast du überhaupt die Befugnis, mich rauszuschmeißen?" Später stellte mich eine andere Linienführerin zur Rede. Es machte mir Angst, als sie sagte: "Wir als Linienführer haben nicht die Befugnis, dich zu entlassen. Wir können dir aber weniger Überstunden zuweisen und deine Schichten ohne Bezahlung verlängern. Wir können dich sogar für immer von den Überstunden ausschließen. Dann musst du jeden Monat mit dem Grundlohn von 960 Yuan auskommen!" Eigentlich war mir das mit den 960 Yuan egal, aber wenn ich und meine Freundin dieselbe Schicht machen und sie verdient 1.000 bis 2.000 Yuan im Monat, ich aber nur 960 Yuan, ist das nicht okay. Meine Freunde fänden das außerdem komisch und könnten sich über mich lustig machen, wenn ich jeden Tag um fünf Uhr Feierabend hätte und am Samstag und Sonntag nicht arbeitete. Nachdem mir das klargeworden war, dachte ich: Dieses Mal musst du dich zurückhalten! Ich setzte also ein reuiges Gesicht auf und bat die Linienführerin um Verzeihung. Schließlich warnte sie mich: "Das ist aber das letzte Mal. Das darf nicht wieder passieren!"

Als ich zur Linienführerin hinüberging und mit gesenktem Kopf meine Fehler eingestand, spürte ich, wie mein Blut vor Wut brodelte. Am liebsten hätte ich der Linienführerin eins mit einer Bratpfanne übergezogen, aber ich dachte an meine Freundin und nahm alles hin.

Die Linienführerin hatte es fortan auf mich abgesehen. Wenn ich um einen freien Tag bat, lehnte sie meistens. Einmal, als ich erkältet war, gab sie mir einen halben Tag frei, nur um mir danach ohne Vorwarnung einen Fehltag einzutragen! All dies konnte ich ja noch ertragen, aber dann verlängerte sie meine Schichten und reduzierte meine Überstunden. Um sich mit den Vorgesetzten gut zu stellen, wollte sie, dass ihre Linie effizienter arbeitet als andere. Oft arbeiteten wir fünf Stunden länger, sie schrieb uns aber nur drei Überstunden auf. Wenn ich länger arbeite, will ich auch mehr Geld verdienen, so ist das normal und richtig. Es ist unerträglich, wenn sie mir auch noch das mit Schweiß und Blut verdiente Geld kürzt!

Täglich diese öde Arbeit bei Foxconn, da wird dein Kopf ist leer und du bist wie eine Maschine. Das ist so langweilig. Darüber hinaus machte mich die Linienführerin ab und an runter, und ich bekam weniger Überstunden bezahlt. Oft hatte ich schlechte Laune. Wenn ich mich meiner Freundin gegenüber beschwerte, sagte sie: "Ich halte das aus, warum hältst du das nicht aus?" So kam es gar zum Streit, und ich erzählte ihr einfach nicht mehr davon.

Manchmal konnte ich es nicht mehr aushalten und ging ins Internetcafé und surfte und chattete, oder ich ging zum Karaoke und sang. Einmal wurde ich in der Fabrik angemacht, und da es zu Hause beim Essen auch mit meiner Freundin Streit gab, ging ich zum Karaoke, um Dampf abzulassen. An dem Abend musste ich erst alle starken und sentimentalen Lieder von Anfang bis Ende singen, bevor es mir besser ging.

## **Zukunftspläne**

Ich konnte nicht weiter bei Foxconn bleiben und kündigte. Als meine Freundin das mitbekam, sagte sie nichts mehr. Danach ging ich in die hiesigen Internetcafés und fragte, ob sie Webmaster einstellten. Ich nahm eine dieser Stellen an. Am Anfang hatte ich ehrlich gesagt gar keine Ahnung vom Webmaster, aber ich hatte vorher schon mit Computern zu tun gehabt und war bereit und in der Lage, was zu lernen. Nach einigen Tagen hatte ich das im Griff. Hier geht es einigermaßen entspannt zu, und der Chef ist auch in Ordnung.

Ich will aber nicht ewig als Webmaster arbeiten. Ich plane, ein Jahr hart zu arbeiten und am Ende des Jahres nach Huai'an zurückzukehren, um ein Geschäft zu eröffnen. Vielleicht werde ich mich dann auch mit meiner Freundin verloben. Wenn ich später mein Leben mit ihr verbringen sollte,

sind wir besser abgesichert, wenn ich ein Geschäft eröffnet habe. Tatsächlich konnte ich bisher nicht viel Geld sparen, höchstens 700 Yuan pro Monat. Wenn ich das Geschäft eröffne, brauche ich auch etwas von dem Geld, um meine Familie mehr zu unterstützen.

ArbeiterInnengeschichten

## Die Jugend verschwendet

*Bao Chengliang*

Ich traf Fang im örtlichen Krankenhaus in Shenzhen-Guanlan. Allein und still lag er da und bekam eine Infusion. Über ihm hing der Tropf mit Kochsalzlösung. Er sah erschöpft aus und hatte sein Augenbrauen zusammengezogen, als denke er über etwas nach. Fang sprach mit einer sanften und tiefen Stimme, und man hörte ihm gerne zu. Als er später erzählte, dass es in der Produktionshalle laut ist und sich deswegen alle das Brüllen angewöhnen, musste ich schmunzeln. Fang mit seiner sanften Stimme musste eine Ausnahme sein. Er stammt aus Hainan und ging auf eine mittlere Berufsschule, die einen Vertrag mit Foxconn abschloss. Daher kam er bereits in der dritten Klasse zum Praktikum zu Foxconn. Danach blieb er in der Firma und hatte nun schon fast sechs Jahre dort gearbeitet.

### Die ersten Tage

Fang fing im Jahr 2004 bei Foxconn an. Zu diesem Zeitpunkt existierte noch das von den ArbeiterInnen spaßeshalber "Foxconns Whampoa-Militärakademie"<sup>14</sup> genannte Schulungszentrum, und die ArbeiterInnen mussten eine strenge Ausbildung durchlaufen, bevor sie mit der Fabrikarbeit anfangen. Das Schulungszentrum war eine eigenständige Abteilung bei Foxconn. Nach Abschluss der dortigen Ausbildung wurden die ArbeiterInnen auf die einzelnen Produktionshallen aufgeteilt. Teil der Ausbildung waren u.a. körperlicher Drill sowie das Lernen und Üben von Arbeitsschritten. Der strenge, körperliche Drill dauerte jeden Tag eine Stunde. Foxconn beschäftigte dafür Ausbilder, von denen die meisten vorher tatsächlich beim Militär gedient haben. Jeden Tag wurde dann zwei Stunden lang u.a. der Vorschriftenkatalog Foxconns gelernt. Die Arbeitsschritte wurden täglich acht Stunden lang geübt. Egal ob FacharbeiterInnen oder einfache ProduktionsarbeiterInnen, sie alle mussten an die Produktionslinie zum Arbeiten. Das nannte sich "von unten nach oben arbeiten". In der Ausbildungszeit wurde kein Lohn gezahlt, aber die Firma stellte den ArbeiterInnen Essen sowie Unterkunft zur Verfügung und gab ihnen ein Taschengeld von 120 Yuan. Die Ausbildung war anstrengend. Viele derer, die mit Fang angefangen hatten, ertrugen die militärischen Übungen nicht und gingen vor Ende der Ausbildung wieder, vor allem junge Frauen. Das Schulungszentrum ähnelte auch einem Zwischenlager für ArbeiterInnen. Wurden in den Produktionshallen dringend Leute gebraucht, so fielen die Schulungen aus oder dauerten nur zwei Tage. Danach wurden die Leute direkt zum Arbeiten geschickt. Wurden gerade wenig Leute gebraucht, mussten die ArbeiterInnen für längere Zeit den Drill im Schulungszentrum mitmachen.

Fang hatte einen Monat am Drill teilgenommen und arbeitete seitdem in der Abteilung für Metallbearbeitung. Diese hat enorme Ausmaße und nimmt den gesamten C-Block des Industrieparks in Shenzhen-Guanlan ein. Die Maschinen in dieser Abteilung sind groß und teuer.

---

14 Die Whampoa-Militärakademie wurde 1924 von der Chinesischen Nationalpartei (Guomindang) gegründet und bildete sowohl Führer der Guomindang als auch der Kommunistischen Partei militärisch aus – darunter auch der Vorsitzende der Guomindang und spätere Präsident Taiwans Chiang Kai-shek. (Anm. d. Ü.)

Die Bedienung der Maschinen muss genau nach Vorschrift erfolgen. Der Führungsstil ist äußerst streng. "Wir haben relativ große Maschinen. Jede kostete einige Millionen. Wir führen nur einfache Wartungsarbeiten aus, für die eigentliche Instandhaltung kommen Spezialisten. Die Maschinen sind sehr ausgefeilt, und wenn es ein Problem gibt, dürfen wir sie auf keinen Fall anfassen. Läuft was schief, wirst du verantwortlich gemacht. Wenn etwas außerhalb deines Zuständigkeitsbereichs liegt, dann kümmerst du dich auch nicht darum. Selbst wenn dir was nicht gefällt, kannst du nichts verändern, denn du brauchst eh ein Passwort. Wenn du keine Befugnisse hast, wird dir der Zugang verweigert." Unter Umständen sind die Vorgaben von Foxconn so streng und unflexibel, dass sie den ArbeiterInnen überhaupt keine eigenen Entscheidungsmöglichkeiten geben. Fang gab ein Beispiel: "Wenn der Vorgesetzte verlangt, dass du eine Aufgabe so oder so durchführst, musst du seine Anweisungen befolgen, auch wenn du feststellst, dass es nicht funktioniert. Du kannst dann schriftlich weitere Anweisungen anfordern, aber du selbst darfst nichts ändern."

Die riesigen Maschinen sind so laut, dass während der Arbeit Ohrstöpsel getragen werden müssen. Die Firma stellt die Ohrstöpsel zur Verfügung, unternimmt aber keine weiteren Schutzmaßnahmen. "Durch die Ohrstöpsel hört man den Lärm nicht mehr so, aber wenn zwei miteinander reden wollen, müssen sie sich anbrüllen. Die Leute aus unserer Abteilung reden alle eher laut. Die Stimme unseres Abteilungsleiters ist besonders laut. Wenn wir Versammlung haben, braucht er keinen Lautsprecher. Er reicht, wenn er brüllt."

Anfangs hatte Fang zu den nicht formal Beschäftigten gehört, und sein Grundlohn hatte bei nur etwa 400 Yuan gelegen. Mit Überstunden war er auf 800 bis 900 Yuan gekommen. Mittlerweile war Fang Mitarbeiter zweiten Ranges und verdiente mit Überstunden 3.300 Yuan. Laut Fang hat sich sein Lebensstandard allerdings kaum verbessert: "Damals waren die Lebenshaltungskosten niedrig, jetzt sind sie weit höher. Offen gesagt, hat sich seit damals nicht viel geändert." Fang arbeitete jeden Tag zehn Stunden plus zwei Überstunden, also von morgens acht Uhr bis abends acht Uhr. Jede Woche hatte er einen Tag frei. Anfangs hatte er viel mehr Überstunden gemacht. "Damals hatten wir kaum frei. In der Regel gab es nur alle zwei Wochen einen Ruhetag. Wenn viel zu tun war, fiel der auch noch weg."

An die erste Zeit in der Fabrik kann er sich nach den unzähligen Arbeitstagen kaum noch erinnern. Fang versuchte es, merkte aber, dass es schwer war, sich noch etwas ins Gedächtnis zurückzurufen. Er war immer noch auf Wanderschaft hier draußen in der Fremde, hatte weder ein eigenes Geschäft noch eine eigene Familie, und alle seine Gedanken drehten sich um Fleiß und Arbeit.

### **Der Arbeitsdruck ist hoch, das Leben ein Kampf**

Mittlerweile war Fang Linienführer, aber als solcher musste er sich um viele Dinge kümmern, und der Arbeitsdruck war enorm. "Manchmal macht die Produktionsplanung Probleme. Wenn du die Produktionsvorgaben nicht erfüllst, üben deine Vorgesetzten Druck aus. Du musst auf jeden Fall die vorgegebenen Produktionszahlen erreichen. Der Druck ist enorm." Linienführer stehen bei Foxconn oft zwischen den Fronten. Sie müssen auf den Druck von oben reagieren und gleichzeitig die Stimmung der ArbeiterInnen berücksichtigen. Das ist schwer. Obwohl die Linienführer in der Praxis "leitende Funktionen" haben, werden sie in der Foxconn-Hierarchie nicht als Führungskräfte gesehen und haben keine Führungsbefugnisse. Auf Fangs Lohnbescheid stand auch kein entsprechender Eintrag.

Die Arbeit der Linienführer ist nicht leicht. Fang ist zwar ein zurückhaltender Mensch, aber er kann auch wütend werden. Meistens passierte das, wenn ArbeiterInnen etwas falsch machten, und die Maschinen dadurch kaputt waren. "Es gibt Beschäftigte, die einfach nicht zuhören, wenn du ihnen etwas erklärst. Sie halten sich bei der Maschinenbedienung nicht an unsere Vorschriften, sodass diese dann ausfallen. Das ist ärgerlich. Wenn es Probleme mit den Maschinen gibt, kommt

wer von oben und untersucht das. Wenn sich herausstellt, dass etwas nicht den Vorschriften nach erledigt wurde, kann das schwere Folgen haben." In solchen Situationen musste Fang als Linienführer bereits gegenüber den Vorgesetzten die Verantwortung übernehmen. Auch wenn er dann nicht bestraft wurde, waren die Beschimpfungen manchmal kaum zu ertragen.

Im Juli und August jenes Jahres hatte Fang erneut Sorgen bei der Arbeit. Mehrere Gruppen von BerufsschülerInnen kamen in die Produktionshalle. Jede Gruppe bestand aus einhundert Leuten, und insgesamt waren drei- bis vierhundert in der Halle. Dadurch dass plötzlich so viele BerufsschülerInnen kamen, sank die Qualitätsquote erheblich. "Vorher lag unsere Ausschussrate bei drei oder vier Stücken täglich. Nun lag sie manchmal bei zwanzig bis dreißig Stück am Tag, manchmal auch bei dreißig bis vierzig in einer Stunde. Wir dürfen die festgesetzte tägliche und monatliche Ausschussmenge nicht überschreiten, zum Beispiel eine monatliche Obergrenze von höchstens zwei von hundert Stück. Wenn man die nicht einhält, ist das gegenüber den Vorgesetzten kaum zu rechtfertigen." Fang wusste nicht, warum so viele BerufsschülerInnen gekommen waren, aber er hatte das Gefühl, dass die Produktionsmenge wieder angestiegen war. Es war nicht leicht, Produktionsmengen und Qualitätsstandards einzuhalten, und er brauchte Geduld, um den BerufsschülerInnen die Bedienung der Maschinen beizubringen.

### **Hoffen auf mehr Freizeit**

Fang fand die Arbeit anstrengend und hätte gerne mehr Freizeit. Er fürchtete aber, dass sein Lohn zu niedrig ausfiel, wenn er weniger Überstunden machte. "Ich würde gern mehr frei haben. Ich muss mich öfter ausruhen. Das passiert gerade zu wenig, und da ist man schnell ausgebrannt. Jetzt arbeite ich von acht Uhr morgens bis acht Uhr abends, also viel zu lange. Dazwischen gibt es zwar eine Pause, aber da kann ich nicht schlafen. In der einen Stunde schafft man nicht beides, zu essen und zu schlafen. Zwei Stunden Mittagspause wären besser, aber dann kommt man nicht mehr auf genug Überstunden. Deswegen müsste der Grundlohn angehoben werden, dann klappte das auch mit weniger Überstunden. Am 1. Mai (Feiertag in China) machen wir auch Überstunden. Sie sind zwar nicht obligatorisch, aber ich traue mich trotzdem nicht [sie nicht zu leisten]. Um das nochmal zu sagen, wenn du Überstunden machst, ist der Lohn höher, aber nach den Überstunden bist du auch erschöpft. Eigentlich hätte man sich erholen können, aber jetzt muss man Überstunden machen. Einige Beschäftigte wollten auch keine machen, aber als sie die anderen weiterarbeiten sahen, war ihnen das peinlich. Wenn du dir in dem Moment einen Tag freinimmst, dann bist du alleine, also machst du dann doch Überstunden."

Wir trafen Fang im Hochsommer. Es war heiß, und es gab einen hohen Krankenstand. Jeden Tag nahm Fang die Krankenliste und ging zum Abzeichnen zum Abteilungsleiter. Der war jedes Mal unzufrieden. "In Shenzhen regnet es ständig, und viele Beschäftigte werden krank. Bei mir sind es mehr als vierzig Leute. Jeden Tag melden sich welche krank, heute war ich also dran. Ich musste zum Abzeichnen beim Abteilungsleiter. Er fragte, wie das denn sein könnte, und ich antwortete, das ließe sich nicht ändern. Das Wetter ist halt so."

### **Wann wirst du das Geld zusammen haben?**

Als wir ihn nach den Lebenshaltungskosten fragten, verzog Fang das Gesicht: "Hier wird die Miete ständig erhöht. Vorher haben wir 170 Yuan gezahlt, jetzt ist sie auf 240 Yuan erhöht worden. Sie steigt viel zu schnell. Als Foxconn vor Kurzem die Löhne anhub, machten sie einen Sprung. Einige einzelne Zimmer kosten jetzt gar 400 Yuan. Hier können alle davon erzählen. Wenn Foxconn mal den Lohn erhöht, wird das von den Vermietern gleich aufgefressen. Im Grunde wird dann jede Bude und jedes Loch teurer. Hier waren es erst 20 Yuan, später nochmal 50 Yuan. Du weißt nie, wann die nächste Erhöhung kommt." Die Miete macht einen großen Teil der Ausgaben aus. Fang lebte zu der Zeit in einer Wohnung, die relativ weit von der Fabrik entfernt war. Er zahlte 320 Yuan pro Monat, aber er wusste nicht, was die Wohnung im nächsten

Jahr kosten würde. So sah der Wohnungsmarkt in den Stadtbezirken in der Nähe der Fabrik aus. Über die Miethöhe entscheidet allein der Vermieter. Diesen Monat weiß man nicht, ob die Miete im nächsten Monat steigt oder nicht. Neben der Miete gehören Lebensmittel zu den großen Ausgabeposten. Da das Kantinenessen mangelhaft ist, aß Fang oft mit KollegInnen außerhalb der Firma, und ein Essen kostete etwa 14 oder 15 Yuan.

Für ein Leben in Shenzhen hielt Fang einen Monatslohn von über 4.000 Yuan für angemessen. "Die Lebenshaltungskosten sind hier hoch. Wenn du nicht sparsam bist, kannst du kein Geld zurücklegen. Ich habe nicht viel gespart. Jeden Monat habe ich etwa 1.000 bis 2.000 Yuan. Wenn du dir was kaufen willst, ist das gleich weg. Offen gesagt reicht dieser Lohn gerade so zum Leben. Wenn es irgendein Problem gibt, hast du nicht genug, um das zu bezahlen."

Shenzhen ist eine große Stadt, aber Fang hatte oft den Eindruck, dass kein Platz für ihn ist. Er schlug sich schon so viele Jahre in dieser Stadt durch, sparte am Essen und an der Kleidung, und konnte doch nur wenig zurücklegen. In dieser Stadt könnte er sich nicht mal einen Küche leisten. Es wird gesagt, man solle eine Familie gründen und Karriere machen, aber er hatte gar keine berufliche Karriere, und welche Frau würde ihn nur anschauen? Fang dachte wie so oft über diese Dinge nach und seufzte traurig.

### **Der Aufstieg klappt nicht**

Fang war damals Mitarbeiter zweiten Ranges, arbeitete seit sechs Jahren bei Foxconn und war dennoch der Meinung, dass der Weg nach oben sei weit und kostspielig sei. "Früher habe ich noch an eine Beförderung geglaubt, aber jetzt denke ich nicht mehr, dass das noch klappt. Mein Abteilungsleiter musste über zehn Jahre warten, bis er diese Position bekam. Das ist viel zu lange! Man braucht über zehn Jahre um 5.000, 6.000, 7.000 oder 8.000 Yuan zu verdienen. Das lohnt sich doch gar nicht! Er hat sich jetzt in der Nähe eine Wohnung gekauft und gemeint, er habe jetzt auch noch jede Menge Schulden. Wenn er das gewusst hätte, sagt er, wäre er nach Hause zurückgekehrt und hätte sich dort was gekauft."

Der Weg nach oben ist nicht nur lang, er ist auch beschwerlich. Fang meinte, ihm fehle die Kraft, um weiter nach oben zu streben. Jeden Monat führt Foxconn Leistungsbewertungen durch. Die Vorgesetzten bewerten ihre Untergebenen. Die Kriterien sind streng, und wenn die Beschäftigten nicht aufpassen, werden ihnen Punkte abgezogen, was direkt Einfluss auf die Leistungsprämie und die Beförderungschancen hat. "In der Regel werden alle Beschäftigten monatlich von den Linienführern bewertet, die Linienführer wiederum von den Gruppenleitern usw. Eine Ebene bewertet die andere. Wenn du zum Beispiel Urlaub beantragst, wird das festgehalten. Ein Urlaubsantrag führt auf jeden Fall zu Punktabzug, egal ob es dabei um Krankenzeit geht oder richtigen Urlaub." "Wenn du die täglichen Produktionsvorgaben nicht erfüllst oder die Qualität nicht stimmt, dann wirst du niedriger bewertet. Alles fließt in die Leistungsfeststellung ein." "Für jede Fabrikabteilung wird die Leistung berechnet. Dann werden die Leistungen verschiedener Abteilungen miteinander verglichen, und so kann deine Abteilung besser oder schlechter abschneiden. Die Abteilungen werden also bewertet und verglichen, und dann wird innerhalb der Abteilungen bewertet und verglichen..."

Bei Foxconn hängt die Leistungsbewertung drohend über den Köpfen aller Beschäftigten, vor allem der unteren Führungskräfte. Die täglichen Produktionsvorgaben sind die Peitsche, die die Linienführer und Gruppenleiter antreibt. Nach sechs Jahren Arbeit bei Foxconn war Fang oft erschöpft, nicht nur körperlich sondern auch mental. Da war das tägliche Rumgerenne, angetrieben durch die ständig steigenden Vorgaben, der Körper immer in Bewegung, ohne Chance, den Geist mal ruhen zu lassen. Wenn er dann mal innehielt, spürte er eine nervöse Leere. Sechs Jahre seiner Jugend hatte er vertan, ohne dass er einen Hoffnungsschimmer sehen konnte.

## Wo liegt die Zukunft?

Fang zögerte bei der Frage, wohin ihn sein Lebensweg führen soll. Der Weg über die Beförderungen bei Foxconn war zu langwierig, aber Foxconn zu verlassen, barg große Risiken. Sein vorläufiger Plan war, noch ein oder zwei Jahre bei Foxconn zu arbeiten und etwas Kapital anzusparen, um dann in die Heimat zurückzukehren und eine Firma zu gründen. Diese Idee kam ihm schon mehrmals in den Kopf, er schob das aber immer wieder vor sich her, weil es ihm schwer fiel, eine Entscheidung zu treffen. Er erzählte uns von einem Freund, der ein Geschäft eröffnet hatte: "Ein Freund von mir fragte mich mal, ob ich mit ihm zusammen ein Geschäft eröffnen will, aber ich wollte nicht mitmachen. Damals gab es ja diese Finanzkrise, und in Nullkommanichts hatte man Hunderttausende an Schulden. Zwei Freunde machten beide hohe Verluste. Ein Geschäft aufzumachen ist sehr teuer. Wenn es dann nicht läuft, verlierst du alles. Deswegen kehren viele in die Heimat zurück." Wenn man in der Heimat ein Geschäft betreibt, ist man auch Risiken ausgesetzt. "Aber zu Hause gibt es Freunde, Verwandte, und man trägt die Verantwortung zusammen. Hier [in der Stadt] ist es schwer, alleine eine Firma zu gründen. Zu Hause kann man sich helfen, wenn Probleme auftauchen. Hier bist du auf dich alleine gestellt."

In die Heimat zurückzukehren und ein Geschäft zu eröffnen ist unter den Foxconn-ArbeiterInnen der am weitesten verbreitete Zukunftsplan. Diese Perspektive erscheint den ArbeiterInnen als Ausweg und Fluchtweg: Sie lassen die niedrigen Löhne hinter sich, haben die Chance, reich zu werden, und entkommen der Not und den Gefahren der urbanen Welt. Auch wenn sie die Risiken nicht vorhersehen können, und es wenige bekannte Beispiele des Erfolges und viele Beispiele des Scheiterns gibt, tragen ArbeiterInnen weiter diese Hoffnung, diesen Traum auf eine erfolgreiche Firmengründung in sich. Fang sah genau darin den Sinn und Zweck seiner Rückkehr und Geschäftsgründung. Er wollte der Sinnlosigkeit der Arbeit und den hohen Belastungen entfliehen und war von dieser unbestimmten "Hoffnung" erfüllt.

ArbeiterInnengeschichten

## Enttäuschte Hoffnungen

*Yu (Erzählung), Li Changjiang (Mitschrift und Überarbeitung)*

Ende November 2010 trafen wir Yu. Er war alleine auf der Straße am Osttor des Foxconn-Komplexes in Shenzhen unterwegs. Es war zwar Montag, aber Yu ging nicht wie sonst zur Arbeit. Er hatte sich frei genommen und aufgemacht, eine neue Arbeit zu suchen.

Es war die Zeit des großen Traras um die Lohnerhöhungen bei Foxconn. Von außen betrachtet bot Foxconn bereits relativ hohe Löhne und gute Arbeitsbedingungen. Jeden Tag bewarben sich unzählige Menschen. Yu dagegen wollte die Firma verlassen. Wir waren neugierig und unterhielten uns mit ihm auf dem Platz vor Foxconn Osttor.

## PraktikantInnen als ProduktionsarbeiterInnen

Im Juli kündigte Yus Fachschule an, dass die Sommerferien für ein Praktikum bei Foxconn genutzt werden können. Er kam dann mit insgesamt 96 MitschülerInnen her. Sie wurden auf verschiedene Abteilungen aufgeteilt. Yu selbst war in einer Gruppe mit einem Dutzend MitschülerInnen. Der Lehrer, der sie hierher begleitet hatte, fuhr dann zurück und tauchte danach auch nicht wieder auf. Seitdem rief er nur ein Mal an: "Er hat gefragt, wie es mit der Arbeit läuft, wie das Essen ist, wie die Unterkunft ist, solche Sachen. Er hat nur einen von uns angerufen."

Danach meldete er sich nicht mehr, und Yu und seine MitschülerInnen hatten keinen Kontakt

mehr zur Schule. Anfangs hieß das noch Praktikum, aber später stellte sich raus, dass sie lediglich dem Namen nach PraktikantInnen waren. Sie waren auch keine SchülerInnen mehr, da sie die Schule verlassen hatten und nun bei Foxconn waren. Nichts unterschied sie noch von den zahllosen *dagongzai* (WanderarbeiterInnen).<sup>15</sup> Yu arbeitete in der Abteilung, die Xbox 360-Spielkonsolen für Microsoft herstellte. Die Abteilung gehört zur CMMSG-Unternehmensgruppe. Yu wurde jedoch nicht sofort in diese Abteilung geschickt, sondern zunächst einen halben Monat lang zur "Führungsreserve" ausgebildet. "Nachher wollten sie uns aber nicht." Yu und seine MitschülerInnen wurden dann der CMMSG-Unternehmensgruppe als einfache ProduktionsarbeiterInnen zugewiesen. Da die unterschiedlichen Unternehmensgruppen unabhängig voneinander sind, bedeutete die Versetzung, dass sie erneut für einen halben Monat angelernt wurden. Während der Anlernzeit gab es nur den Grundlohn. Statt der 1.200 Yuan, den Festangestellte bekommen, waren das 960 Yuan. Die nach Yu gekommenen SchülerInnen machten dieselbe Erfahrung: Sie waren erst "Führungsreserve" und wurden dann zu einfachen ProduktionsarbeiterInnen.

Yus Arbeit bestand nun darin, Klebstoff auf die Hauptplatinen der Spielkonsolen aufzutragen und dann diverse Bauteile draufzustecken. Diese Arbeiten werden mit Maschinen ausgeführt, und Yus Aufgabe lag vor allem darin, die Maschinen zu überwachen. Neben Yu waren nur wenige ArbeiterInnen in der Produktionshalle. Etwa ein Dutzend Leute arbeiteten an sechzehn Maschinen. Manche bedienten nur eine Maschine, andere kontrollierten drei, das kam ganz auf ihre Qualifikation an. Allerdings bekamen alle den gleichen Lohn. Die tägliche Produktionsvorgabe lag bei 1.500 Stück, wurde aber ständig geändert. "Wenn wir heute 1.500 Stück schafften, wollten sie morgen 1.600 Stück. Und wenn wir die schafften, wollten sie übermorgen 1.700. Es wird also ständig mehr verlangt." Die Produktionsvorgabe wurde in der Tat immer weiter erhöht und nie gemindert. Sie musste jeden Tag geschafft werden, ansonsten wurde das Arbeitsende verschoben und es mussten unbezahlte Überstunden geleistet werden. War die Arbeit auch am nächsten Tag nicht rechtzeitig geschafft, wurde man runtergemacht und musste Selbstkritik üben.

Da er das erste Mal von zu Hause weg war, wusste Yu nicht viel über andere Fabriken, aber im Vergleich zur Schule war es eine völlig andere Welt. Bei Foxconn musste er zehn Stunden täglich an der Maschine stehen und durfte sich nicht hinsetzen. "Die Firma stellt sicher keine Bänke auf, weil die Angst haben, dass wir dann darauf schlafen!"

Die Arbeit an den Maschinen ist auch gefährlich. Yu sagte, dass sich vor nicht allzu langer Zeit ein Mitschüler in seiner Produktionshalle die Hand verletzte. Glücklicherweise war es aber nicht so schlimm. Etwas Salbe und ein Verband, und schon ging es ihm besser. Anfangs bekamen sie eine einfache Schulung in Arbeitssicherheit, aber danach gab es keine weiteren Einweisungen. "Die Firma hat zwar Schulungen organisiert, aber wir durften gewöhnlich nicht teilnehmen, weil wir am Band bleiben und die Produktionsvorgaben erfüllen mussten. Die Schulungsbögen wurden einfach so unterschrieben, und damit galt das als erledigt. Das Management prüfte auch nicht nach, ob du tatsächlich teilgenommen hattest oder nicht."

### **Früher oder später gehen alle**

Yu schätzte, dass seine Abteilung Ende des Jahres nach Wuhan verlegt werden wird. Dort ist der Grundlohn mit etwas mehr als 900 Yuan noch viel niedriger als die 1.200 Yuan, die Festangestellte in Shenzhen verdienen. Nach Angaben der Firma ist der Umzug (nach Wuhan) freiwillig. Wer nicht mit nach Wuhan wollte, könnte auch in eine andere Abteilung wechseln. Sollte diese Abteilung den Wechsel aber ablehnen, galt das als Selbstkündigung. Ein Teil der Facharbeiter in seiner Abteilung hatte den Vertrag für Wuhan schon unterschrieben.

---

<sup>15</sup> Siehe die Erklärung von *dagongzai* und *dagongmei* (arbeitende Söhne/Schwestern) im Beitrag [Arbeitende Schwestern](#) der *wildcat*-Beilage "Unruhen in China" (2007). (Anm. d. Ü.)

Auf welche Weise ihr Lohn angepasst worden war, wusste Yu nicht, da er im Unterschied zu ihnen einfacher Produktionsarbeiter und kein Facharbeiter war. Der Umzug nach Wuhan war jedenfalls nicht der Grund für Yus Entscheidung, eine andere Arbeit zu suchen. Er hatte ohnehin beschlossen, aufzuhören. "Einfacher Produktionsarbeiter zu sein macht keinen Sinn." Er wollte eine technische Ausbildung machen und früher oder später gehen.

Eigentlich hatte Yu Computertechnik gelernt. Der größte Teil der 96 MitschülerInnen, mit denen er in die Fabrik gekommen war, hatte die Firma schon verlassen. Lediglich zwanzig bis dreißig Leute arbeiteten noch dort, in seiner Abteilung waren es fünf oder sechs, an seinem Band nur noch zwei. Einige derer, die Foxconn bereits verlassen hatten, waren zurück auf die Berufsschule gegangen, andere hatten sich eine neue Arbeit gesucht, und wieder andere waren direkt nach Hause zurückgekehrt. Für Yu war klar, dass sich diejenigen, die sich eine neue Arbeit gesucht hatten, kaum verbessern konnten. "Die sind fast alle immer noch einfache Produktionsarbeiter."

Nun waren nicht mehr viele MitschülerInnen übrig geblieben. Yu sagte, dass jetzt normalerweise alle zusammenkamen, um gemeinsam zu essen und sich irgendwie die Zeit zu vertreiben, sprich in der Nähe der Foxconn-Fabrik herumzbummeln. Sie hatten ja kaum Zeit. Am Wochenende hatten sie nur einen freien Tag, und da wollten sie sich erholen. Irgendwo hinzufahren war ihnen einfach zu weit, die Hin- und Rückfahrt zu anstrengend. Vor allem hatten sie kein Geld dafür. "Um einfach irgendwo hinzufahren, braucht man mehr als 100 Yuan. Und das nur, wenn man sich zurückhält und nichts kauft." Yus monatliches Einkommen lag bei insgesamt 2.000 Yuan. Seine alltäglichen Ausgaben beliefen sich auf insgesamt 1.000 Yuan, und zudem legte er auch etwas zurück, um Arbeit zu suchen und eine technische Ausbildung zu machen. Daher blieb nichts mehr übrig, um es nach Hause zu schicken. Yu senkte den Kopf und erzählte von seinen jüngeren Bruder, der die Grundschule besuchte. Dafür mussten die Eltern mit ihren Einkünften aus der Landwirtschaft aufkommen. Yu hätte gern einen Teil übernommen, aber dazu war er beim besten Willen nicht in der Lage.

### **Besser eine Fortbildung als zurück auf die Berufsschule**

Bei der Arbeit musste Yu zehn Stunden lang stehen und war danach vollkommen erschöpft. Am Anfang war es am schlimmsten. Die meisten ertrugen es nicht. Yu meinte, dass es jetzt ging, weil er sich daran gewöhnt hatte. Erschöpft war er aber weiterhin. "Als ich noch auf der Schule war, dachte ich, Arbeitengehen macht sicher viel Spaß, also zog ich los." Während der Monate in der Knochenmühle erfuhr Yu am eigenen Leib, wie anstrengend die Arbeit ist. "Es macht überhaupt keinen Spaß." Er wollte aber trotzdem nicht zurück. Das Jahr auf der Berufsschule hatte ihn 10.000 Yuan an Schulgebühren gekostet. Als er hierher kam, hieß es, das sei ein Praktikum, aber tatsächlich arbeitete er als Produktionsarbeiter. Was er vorher auf der Schule gelernt hatte, konnte er hier überhaupt nicht anwenden. "Wenn ich wieder auf die Schule ginge, würde ich eh nichts lernen. Es ist besser, wenn ich hier draußen eine Fortbildung mache." Für ihn sind die 10.000 Yuan, die er für die Berufsschule zahlte, aus dem Fenster geschmissenes Geld. Er hatte nicht mal ein Abschlusszeugnis. Wenn er eins bekommen wollte, müsste er dafür bezahlen. Erst wollte er versuchen, hier eine technische Ausbildung zu machen. Nur falls das nicht klappte, wollte er zurück auf die Berufsschule gehen und seinen Abschluss machen.

Yu hatte schon versucht, eine andere Arbeit zu finden, aber das war ganz und gar nicht komisch. Er hatte im Internet gesucht und war aufgefordert worden, für eine medizinische Untersuchung und anderes mehr Geld zu überweisen. Nachdem der das Geld überwiesen hatte, könne er jedoch niemanden mehr erreichen.

Die Nachmittagssonne schien matt herunter. Yu ging es offensichtlich nicht gut. Nach einigen Monaten Praktikum bei Foxconn hatte dieser schüchterne junge Mann seinen Platz noch immer nicht gefunden. Die Passage von der Führungsreserve zum einfachen Produktionsarbeiter und die strapaziöse Arbeit, die mit seinem Ausbildungsfach nichts zu tun hatte, ließen ihn spüren, wie

groß der Unterschied zwischen Wunsch und Wirklichkeit ist. Doppelt enttäuscht, hatte er entschieden, wegzugehen, von Foxconn und von der Berufsschule. Er wusste aber nicht, was als nächstes kommt. Dieser 16-Jährige hatte noch einen langen und schweren Weg vor sich.

ArbeiterInnen Geschichten

## Wo gehöre ich hin, wenn nicht ans Fließband?

*Zheng Yiyi*

Im Jahr 2010 schockierten die mehr als zehn Selbstmorde bei Foxconn die Welt. Medien und zivile Organisationen im In- und Ausland beobachteten von da an die Arbeitsbedingungen der mehr als einer Million ArbeiterInnen durch den globalen Auftragshersteller Foxconn. Foxconn setzte nun nach und nach den großen Plan der Verlagerung nach Zentralchina um: Die Basis in Shenzhen mit ursprünglich 500.000 Beschäftigten sollte verkleinert und Teile nach Norden und Westen verlagert werden, nach Zhengzhou in der Provinz Henan, Chengdu in Sichuan, Nanning in Guangxi, nach Tianjin, Chongqing usw. Diese Fabriken wurden eine nach der anderen hochgezogen, als wenn Foxconn in seiner Zentrale in Shenzhen eine Weltkarte aufgehängt hätte und jedes Fähnchen das Territorium anzeigte, das das Kapital erobern wollte. In diesem großen Verlagerungsplan war die Stimme der ArbeiterInnen nicht zu hören, ihr Schatten nicht zu sehen.

Yue traf wir an einem Tag Ende März auf der quadratisch über allen vier Zufahrten einer Kreuzung hängenden Fußgängerbrücke in Shenzhen-Longhua, die schon fast zu einem Wahrzeichen geworden ist. Das Foxconn-Schild mit den großen weißen Zeichen auf blauem Hintergrund war nicht weit. Wir schauten runter auf die vorbeigehenden ArbeiterInnen in ihrer weißen, blauen und rosafarbenen Arbeitskleidung. Er hatte gerade eine 10-Stunden-Nachtschicht hinter sich, genoss nun den warmen Vormittag und wollte sich mit Freunden zum Herumlaufen treffen. Yue war gerade 20 Jahre alt geworden, und obwohl er schon einen Monat lang Nachtschichten arbeitete, war er noch voller Energie. Erst seit knapp über einem Jahr in der Fabrik, war er bereits Linienführer und hatte ein Fließband mit zehn ProduktionsarbeiterInnen unter sich. Zu jener Zeit war klar, dass der aus Henan stammende Yue bald nicht mehr in Shenzhen arbeiten sollte – im Dezember davor war er informiert worden, dass seine Abteilung am 1. April nach Nanning, Provinz Guangxi, umzieht.

Angesichts der Umzugspläne hatten die Beschäftigten drei Möglichkeiten: 1. Sie konnten freiwillig mit der Fabrik umziehen; 2. sie konnten sich vorübergehend für drei Monate verpflichten; 3. sie konnten in Shenzhen bleiben und nach dem Umzug in eine andere Abteilung versetzt werden. Yue hatte sich das gut überlegt und dann entschieden, für kurze Zeit in Nanning zu arbeiten. "So habe ich weiterhin die Wahl und kann mir die Bedingungen in Guangxi anschauen. Wenn ich nicht zufrieden bin, kann ich zurückkommen und auf meine Versetzung warten."

Nach Abwägung der Vor- und Nachteile nutzte Yue seine Stellung als Vertreter der untersten Führungsebene und ergriff die sich durch Foxconn's hochfliegenden Expansionsplan bietende Gelegenheit auf eine wenig Selbstbestimmung: "Die vorübergehende Verpflichtung ist wie eine Geschäftsreise, und ich bekomme denselben Lohn wie in Shenzhen." Yue galt schon als "Langzeitbeschäftigter". Im Oktober des vorigen Jahres hatte er den Test bestanden und bekam nun einen Grundlohn von 2.200 Yuan, und zusammen mit den Überstundenzulagen konnte dieser so genannte "Post-90er" im Gegensatz zu den meisten gleichaltrigen ProduktionsarbeiterInnen monatlich etwa 4.000 verdienen.

Würde Yue jedoch in Zukunft in Guangxi bleiben? "Das kann ich noch nicht sagen. Es ist nicht klar, wie viel ich als Linienführer in Guangxi verdienen werde. Die Gruppenleiter und

Abteilungsleiter wissen auch noch nicht, wie das Lohnsystem dort aussehen wird." Das Lohnniveau im chinesischen Binnenland ist viel niedriger als das in der Sonderwirtschaftszone von Shenzhen. "Wenn ich monatlich 3.000 Yuan bekomme, wäre das bereits gut," schätzte Yue.

## Die wandernden "BauernarbeiterInnen"

Sie sehen den wirtschaftlichen Abstand zwischen Stadt und Land und die höheren Einkommen im Vergleich zur Heimat und ziehen deswegen zum Arbeiten von den Dörfern in die Städte. Seit Beginn der Öffnung und Reformen vor dreißig Jahren verließen Abermillionen die Heimat und gingen in die Fabriken, wo sie zu ProduktionsarbeiterInnen wurden. Aber wie Yue wissen viele ArbeiterInnen – bei Foxconn und anderswo – aufgrund von Lohnrückständen, unbezahlten Überstunden, Kürzungen der Zulagen usw. nicht, welchen Lohn sie tatsächlich für ihre Arbeitskraft erhalten werden. Sie sind auch keine "echten" ArbeiterInnen. Das Haushaltsregistrierungssystem (*hukou*) macht sie zu vom Land abgeschnittenen "Bauern", sogenannten BauernarbeiterInnen (*nongmingong*). Da sie innerhalb des Landes zwischen Stadt und Land hin- und herziehen, werden sie auch als "WanderarbeiterInnen" bezeichnet. 150 Millionen von ihnen arbeiten in den Städten. Das Forschungszentrum für Entwicklung des chinesischen Staates räumte dies auf ihrer Website ein: "Die Beschleunigung der Urbanisierung basiert hauptsächlich auf der Wanderung von Bauern in die Städte... Sie genießen aber nicht den gleichen Status und erhalten nicht die gleichen Rechte und Ansprüche wie die StadtbewohnerInnen. Mit anderen Worten, diese in die Städte ziehenden Bauern sind selbst noch nicht zu richtigen StadtbewohnerInnen geworden." Unabhängig von ihrer Bezeichnung werden sie an die Fließbänder gebunden, haben aber nie einen der Bezeichnung angemessenen Status erhalten oder ein anständiges Leben führen können.

Yues Umzug musste erst einmal warten. Ursprünglich sollte er Ende März umziehen, aber die Fabrik in Nanning war noch nicht fertiggestellt worden. Seine "Geschäftsreise" wurde bis auf Weiteres verschoben. Die Verlagerung der Fabrik wird von Foxconn betrieben, welchen Einfluss können die Wünsche der ArbeiterInnen da schon haben?

In Shenzhen stellte Foxconn zu der Zeit niemand mehr ein – auch wenn auf den Straßen Shenzhens viele "falsche" Stellenanzeigen hingen, die sich an gutgläubige Neuankömmlinge wandten und behaupteten, mit "100 Prozent Erfolgsgarantie" einen Job bei Foxconn vermitteln zu können. Das waren offensichtlich Lügen, aber niemand machte sich die Mühe, die falschen Werbeanzeigen zu beseitigen. Am offiziellen Foxconn-Anwerbezentrums unter der Fußgängerbrücke am Südtor des Fabrikkomplexes in Shenzhen-Longhua wurden nur Leute für das "Chengdu-Projekt" eingestellt.

Das "Projekt Chengdu" bezog sich auf Foxconn's Expansion nach Westen in die Provinz Sichuan: Wer seit Ende des vorigen Jahres in Shenzhen angeworben wurde, unterschrieb einen Arbeitsvertrag für Chengdu. Sie wurden ein halbes Jahr im Süden "geschult" und dann direkt zur Arbeit nach Chengdu geschickt. Zusammen mit den in der Peripherie von Sichuan angeworbenen ArbeiterInnen hatte Foxconn-Chengdu bereits 40.000 Beschäftigte.

Jia war einer der Arbeiter des Chengdu-Projekts. Er baute die heute so populären Apple iPad 2. Als wir uns an jenem Tag trafen, hatte er aber bereits gekündigt. Seine Freundin arbeitete (nicht weit von Shenzhen) in Dongguan, und er hatte natürlich nicht vor, mit der Abteilung nach Chengdu umzuziehen. "Als ich den Vertrag unterschrieb, hoffte ich, dass ich nach dem halben Jahr durchsetzen kann, in Shenzhen bleiben zu können."

"Vorgestern informierte uns der Chef, dass wir in der nächsten Woche umziehen. Er hatte die Kündigungsformulare in der Hand und fragte, wer mitgehen wolle und wer nicht. Wer nicht mitgehen wollte, ging zur Seite und konnte gleich die Kündigung unterschreiben. Sie wollten uns weismachen, dass es draußen schwer sei, eine Arbeit zu finden. Wir sollten uns das einen

Nachmittag lang überlegen und zur Informationsveranstaltung über Lohn und Gehalt gehen. Trotzdem wollten mehr als fünfzig Leute kündigen." Jia fügte hinzu, dass einige seit langem in Shenzhen Beschäftigte "lieber sterben würden als nach Chengdu zu gehen. Jetzt bekommen sie 2.000 Yuan Grundlohn, wenn sie mitgehen lediglich 1.300 Yuan..." Wer den niedrigeren Lohn nicht akzeptieren wollte, dem blieb nur die Kündigung. Einen anderen Weg gab es nicht. Andere Langzeitbeschäftigte hofften dagegen, in die Heimat zurückkehren zu können. Sie durften der Fabrik aber nicht nach Chengdu folgen. Kurz vorher zirkulierte dies im Internet: "Foxconn-Ingenieur schickt höflichen Brief an Terry Gou mit der Bitte, mit nach Chengdu umziehen zu können." Da sein Vorgesetzter einer Versetzung nicht zugestimmt hatte, blieb ihm nur die Kündigung. Er drückte seine Enttäuschung aus: "Ich bin verletzt und enttäuscht!" Am Ende hat doch nur das Kapital die Möglichkeit, sich wirklich frei zu bewegen.

Es liegt nicht an den ArbeiterInnen, wenn sie nicht genau über ihre Lohnhöhe Bescheid wissen. In Chengdu trafen wir ArbeiterInnen, die aus verschiedenen Ortschaften im Kreis Pi stammten und gerade erst eingestellt worden waren. Sie beschwerten sich wiederholt darüber, dass der ausgezahlte Lohn nicht mit dem in den Stellenanzeigen angegebenen übereinstimmte. Eine Anzeige in der Stadt Pitong lautete: "In der Probezeit bekommen die Beschäftigten 1.600 bis 2.000 Yuan, nach der Festanstellung dann einen Gesamtlohn von 2.200 bis 2.800 Yuan." Woraus sich der sogenannte „Gesamtlohn“ eigentlich zusammensetzt, das wurde aus der Stellenanzeige nicht deutlich. In Wirklichkeit musste man sehr viele Überstunden machen, um gerade mal auf 2.000 Yuan zu kommen. In der Stellenanzeige in Hongguang stand, dass monatlich eine "Mietzulage von 50 Yuan" gezahlt wird. Da stand aber nicht, dass den in Wohnheimen lebenden ArbeiterInnen 110 Yuan Wohnheimmiete vom Lohn abgezogen werden. Die ArbeiterInnen beklagten sich, dass sie hereingelegt wurden.

Obwohl bereits Zehntausende in den beiden Fabrikkomplexen Nord und Süd in Chengdu untergebracht worden waren, wurde dort weiter gebaut. Die späteren Fabrikgebäude waren noch Baustellen, auf dem Gelände waren aber einige Produktionslinien bereits in Betrieb genommen worden. Jeden Tag mussten die ArbeiterInnen ohne Bauhelme über die von Löchern übersäten Wege zu den Fabrikhallen laufen – an diesem staubigen Ort wurde das den Menschen so hell und sauber erscheinende iPad produziert. Die beim Poliervorgang entstehenden Aluminiumpartikel hingen den ArbeiterInnen überall im Gesicht und am Körper. Die im Bau befindlichen Fabriken verfügten nicht über genügend Toiletten. Wenn es regnete, mussten die ArbeiterInnen dem Niederschlag trotzend hinaus zu den mobilen Toiletten. Auch der Arbeitsanfang und das Arbeitsende gerieten für die ArbeiterInnen in Chengdu zu einer unerwarteten Herausforderung. Einige Wohnheime lagen mehr als zwanzig Minuten Busfahrt von den Fabrikgebäuden entfernt. Foxconn mietete jeden Tag Hunderte Reisebusse, um die ArbeiterInnen von den Wohnheimen zur Arbeit und zurück zu bringen. Die Firma brauchte so keine Busse kaufen und sparte die Fahrerlöhne und andere Kosten eines Transportservice. Die ArbeiterInnen waren gestresst, weil sie durch Überstunden die Busse verpassen konnten. "Ein Taxi zu nehmen, kosten schnell zig Yuan!" Eine Fabrik auf dem Gebiet verlassener Dörfer und am Arsch der Welt. Das entspricht nicht den Vorstellungen, die junge WanderarbeiterInnen haben, bevor sie zur Arbeit in die Stadt ziehen.

### **"Mit Volldampf voraus" zu unerreichbaren Zielen**

Die überwältigende Mehrheit der Foxconn-ArbeiterInnen ist in den achtziger oder neunziger Jahren geboren. Sie werden als "neue Generation der BauernarbeiterInnen" bezeichnet. Nachdem sich im letzten Jahr mehr als zehn 17- bis 28-jährige Foxconn-ArbeiterInnen das Leben genommen hatten, veröffentlichte der All-Chinesischen Gewerkschaftsbund (ACFTU) einen Bericht, in dem u.a. stand: "89,4 Prozent der neuen Generation von BauernarbeiterInnen fehlen die Fähigkeiten, um Landwirtschaft zu betreiben," und sie sehen sich eher als

StadtbewohnerInnen. Die erste Generation von BauernarbeiterInnen war zum Arbeiten in die Stadt gekommen, weil sie für die Familie im Dorf genug Geld verdienen und deren Lebensbedingungen verbessern wollte. Sie wollte später wieder ins Dorf zurückkehren. Das Verlangen, langfristig in der Stadt zu bleiben, ist unter der neuen Generation der BauernarbeiterInnen stärker ausgeprägt. Mehr noch: "59,9 Prozent wollen in Zukunft 'in der Stadt, in der sie arbeiten, bleiben und eine Wohnung kaufen'." Abgesehen von ihrem *hukou*-Status bleiben die Wohnungspreise auf einem so hohen Niveau, dass Leute mit städtischem *hukou* sie sich nur schwerlich leisten können, ganz zu schweigen von den BauernarbeiterInnen mit ihrem um den Mindestlohn schwankenden Einkommen.

Im letzten Jahr startete Foxconn den Plan "Mit Volldampf voraus". Beschäftigte, die seit fünf oder mehr Jahren bei Foxconn gearbeitet hatten, konnten 300.000 bis 400.000 Yuan leihen, um in ihrer Heimat, Kleinstädten in Sichuan, "Firmen zu gründen", d.h. Geschäfte für den Verkauf elektrischer Konsumartikel. Auf den ersten Blick schien es dabei um die Zukunft der Beschäftigten zu gehen, aber der Plan schien unrealistisch. "Überlege mal, wenn das Geschäft Flachbildfernseher verkaufen will, muss man im Verkaufsraum Geräte mehrerer Hersteller ausstellen, oder man muss mehrere Computer dort hinstellen, und man braucht drei oder vier Schaufenster. So ist das in meiner Heimatstadt. Die Monatsmieten sind auch gestiegen. Wie soll man diese ganzen Kosten tragen?" Yue stand auf der Fußgängerbrücke und blickte zum ersten "Mit Volldampf voraus"-Geschäft am Südtor. In Wirklichkeit war dies nur eine Strategie Foxconn zur Erweiterung des Marktzugangs.

Die Regierung geht davon aus, dass sich im Zeitraum des 12. Fünfjahresplans (2011-15) jedes Jahr vier Millionen BauernarbeiterInnen der neuen Generation in der Stadt niederlassen werden. Eine schöne Aussicht, aber in dieser kapitalistischen Gesellschaft mit ihren harten Ausbeutungsbedingungen ist schwer zu erkennen, wie sie ihre Träume verwirklichen sollen.

ArbeiterInnengeschichten

## Ein Vogel am Himmel

*Liu Ya, Kong Wei, Liu Jing*

Als Ou über ihre Zukunftspläne sprach, fing sie an zu lachen. In diesem Moment sah sie sehr schön aus, klar und hell wie die Wolken, die vom Wind getrieben über den weiten Herbsthimmel zogen. "Eines Tages kaufe ich mir einen brandneuen Honda-City. Das wird dann ein Triumph, wenn ich nach Hause zurückkehre!"

Als wir die junge Frau in Kunshan trafen, war sie gerade 19 Jahre alt geworden. Trotz der mehr als drei Jahre Arbeit in der Foxconn-Fabrik hatte sich Ou ihre jugendliche Erscheinung und ihre kämpferische Haltung erhalten. Ihre Geschichte berührte uns dennoch zutiefst.

### "Schon wieder ein Mädchen!"

Ou wurde in einem kleinen Dorf nahe der Kleinstadt Kekou im Kreis Dawu, Provinz Hubei, geboren. Sie beschrieb es als "feudalistisches Dorf". Für die Familien war das Wichtigste die Geburt eines Sohnes. Danach gingen Familienmitglieder aufrecht und gehobenen Hauptes über die Straße. War es kein Sohn, wurden sie von Leuten gehänselt oder gar schikaniert. Als Ous Mutter schwanger wurde, waren alle voller Hoffnung. Sie rechneten nicht damit, dass es wieder ein Mädchen wird. Der Vater war enttäuscht und jammerte den ganzen Tag. Die Großmutter mütterlicherseits hatte ungeduldig darauf gewartet, das Kind im Arm halten zu können, und war nun ebenfalls enttäuscht. Sie wollte dem neugeborenen Leben nicht mal einen Namen geben. Die

Verzweiflung war vollkommen, als die Mutter danach noch zwei Töchter gebar.

"Meine Mutter war in ihrer Jugend sehr schön, und mein Vater hat sie auch deswegen geheiratet. Nach der Hochzeit hörte mein Vater auf alles, was meine Mutter zu sagen hatte. Als sie aber nacheinander vier Töchter zur Welt gebracht hatte, verlor sie ihren Status in der Familie. Der Vater wurde zum Hausvorstand, und zu Hause galt nur noch, was er sagte. Jetzt behandelt mein Vater meine Mutter schlecht und schlägt sie sogar." Da sie nur Töchter zur Welt gebracht hatte, wurde sie nach den Geburten schlecht behandelt. Niemand kümmerte sich um sie, und sie weinte oft. In den Augen der Familie und der Nachbarn war die Mutter zu einer Person geworden, die man auch schikanieren darf.

Als Tochter spürte Ou von klein auf das Leid der Mutter, und sie liebte sie deshalb umso mehr. Es ging zwar gegen die ältere Generation, aber wenn die Mutter wieder wegen nichts angegriffen wurde, nahm Ou ihren Mut zusammen und wehrte sich mit aller Kraft, um ihre Mutter zu schützen. Ou kam so in den zweifelhaften Ruf, "schlecht erzogen" zu sein. Ihr unglückliches Schicksal prägte Ous entschlossenen und rebellischen Charakter. "Ich wollte, dass alle im Dorf wissen, wie großartig die Tochter unserer Familie ist!"

### **Das erste Mal zum Arbeiten losziehen**

Nachdem sie die Untere Mittelschule abgeschlossen hatte, ging Ou nicht weiter zur Schule. Das war aber nicht ihre Entscheidung. Sie wollte eigentlich auf eine Fachschule für Film-Make-Up in Wuhan, aber ihre Eltern waren damit nicht einverstanden. Sie waren der Meinung, dass das kein ehrlicher Beruf ist. Das führte zu viel Reiberei und Streit. Weiter auf die Schule zu gehen hätte bedeutet, dass die Eltern weiter dafür hätten bezahlen müssen. Das beunruhigte Ou. Zu der Zeit handelte ihr Vater mit Baumaterial, machte aber nicht viel Gewinn. Die Schulgebühren für sie und eine jüngere Schwester wären eine zu große Belastung gewesen. Ou wollte ihre Eltern auch nicht um Geld bitten. "Ich dachte damals, dass ich meinen Eltern was schuldig bin."

Aus Wut zog Ou los, um Arbeit zu finden. Das war am 16. Juli 2007. Ou mit ihrem immer noch kindlichen Gesicht schulterte einen Schulranzen und ging nach Wuhan, wo sie in einer Textilfabrik anfang, in der schon ihre Cousine arbeitete. Da sie Berufsanfängerin war, bekam Ou in den ersten drei Monaten lediglich 400 Yuan als Lebensunterhalt. Sieben Monate später wurde der Lohn aber in einem Schub auf 1.600 Yuan erhöht. Ou hielt den Lohn für zufriedenstellend. "Ich war erst 16 Jahre alt. Wenn meine Mutter arbeitete, bekam sie nicht so viel wie ich. Ich konnte gar nicht alles ausgeben, was ich jeden Monat verdiente."

Ou arbeitete ein Jahr lang in dieser Textilfabrik. Jeden Tag verbrachte sie an denselben drei Orten: im Wohnheim, in der Fabrik und in der Kantine. Es war ein einfaches Leben, aber der Tag kam, da hatte Ou genug davon. "Außer dem Wetter draußen vor dem Fenster änderte sich da nichts." Es war, als versuchte man, einen unruhigen Geist in einen Körper zu pressen und nicht rauszulassen. Ou hoffte jeden Tag auf irgendeine Veränderung in ihrem Leben.

### **Nach Shanghai gehen, um die Welt zu sehen**

Kurz danach ergab sich eine Gelegenheit. Die Textilfabrik wollte Beschäftigte zur Weiterbildung nach Shanghai schicken. Als Ou davon hörte, ging sie sofort zum Fabrikchef und bewarb sich dafür. Sie erzählte ihm, dass sie gute Voraussetzungen habe: Sie sei jung, werde nicht so bald heiraten und könne nach der Weiterbildung noch lange in der Fabrik arbeiten; anders als etwas ältere Frauen, die möglicherweise kurz nach ihrer Rückkehr [nach Wuhan] heiraten müssen und Kinder kriegen. Vielleicht waren es diese leidenschaftlich vorgetragenen Übertreibungen, vielleicht hat der Chef ihr aber auch geglaubt, jedenfalls kam er ihrer Bitte nach. "Eigentlich habe ich in dem Moment an gar nichts gedacht. Shanghai ist diese große Stadt, eine internationale

Metropole. Seit ich klein war, kannte ich die 'Perle des Ostens' (Fernsehturm in Shanghai). Ich wollte da einfach hin, um was von der Welt zu sehen. Aus meinem Dorf waren vorher nur wenige nach Shanghai gekommen."

Als Ou Shanghai dann sah, entsprach es so gar nicht ihren Erwartungen. Es war im Spätherbst, und nachts erreichten die Temperaturen nur etwas über zehn Grad. Im Fabrikwohnheim gab es allerdings kein warmes Wasser. Sie musste erst so alt werden, um das erste Mal in kaltem Wasser zu baden. Ou hörte, dass einige Frauen während der Menstruation sich nur mit kaltem Wasser wuschen und es ihnen dann gesundheitlich schlecht ging. Das bereitete Ou Sorgen.

Danach wurde es unerträglich. Ou blieb nichts anderes übrig, als mit anderen Frauen in ein öffentliches Bad zu gehen. Das kostete sie aber jedes Mal sieben Yuan. Das Essen war ebenfalls nicht gut. Obwohl sie mehr als ein Jahr dort blieb, konnte sie sich die ganze Zeit nicht an das Essen in der Fabrik gewöhnen. Noch enttäuschter war sie über den Lohn. Die Firma zahlte Stücklohn, aber die Lohnhöhe war ungewiss. Normalerweise bekamen verheiratete Beschäftigte etwa 1.800 Yuan im Monat, unverheiratete nur 1.200 bis 1.300 Yuan. Das war wesentlich weniger als in der Textilfabrik in Wuhan.

Ou rief jede Woche zu Hause an. Sobald sie den Hörer abnahm, fing sie an zu weinen. Ihre Mutter litt mit ihrer Tochter und sagte, wenn Ou es nicht mehr ertrüge, könnte sie nach Hause kommen. Ou entschied sich schließlich, doch zu bleiben. Der einzige Grund war, dass sie gegenüber den anderen nicht schlecht dastehen wollte. "Wir sind mit mehr als dreißig Leuten gekommen, und niemand wollte zurückfahren. Wäre ich zurückgefahren, hätte das so ausgesehen, als wäre ich zu weich und könnte das nicht durchstehen. Die zu Hause dachten das eh schon. Also sagte ich mir, wenn die anderen das durchstehen, dann kann ich das auch! Aber egal. Ich bin eh immer mit euch zusammen, sodass ihr meine Veränderung nicht mitbekommt. In Wirklichkeit kann ich eine Menge aushalten."

Die schwierigen materiellen Bedingungen hätte sie vielleicht Zähne zusammenbeißend ertragen können, aber die mentalen Belastungen waren kaum durchzuhalten. In der Textilfabrik arbeiteten viele Frauen. Sie kamen oft alle zusammen und "tratschten", vor allem die bereits verheirateten Arbeiterinnen. Ou wollte da nicht mitmachen und hielt – absichtlich oder nicht – Abstand zu ihnen. "Das war alle so langweilig... Jeden Tag ging es in der Fabrik darum, dass diese blöd sei und jene auch." Sie sagte: "Wenn ich mit denen zusammen geblieben wäre, hätte ich früher oder später wie sie herumgetratscht." Deswegen sprach Ou außer mit ihrer Cousine mit niemandem. Dieses scheinbar arrogante Verhalten verhinderte, dass sie Freundinnen gewann.

Es kam der Tag, an dem Ou dachte, ihre Geduld sei am Ende. Sie ging zum Bahnhof, um sich eine Fahrkarte in die Heimat zu kaufen. Die Flügel des unruhigen Geistes hatten wieder zu schlagen angefangen.

## **Kunshan**

Ou kehrte dann aber doch nicht in die Heimat zurück. Wie das Schicksal so spielt, traf sie, als sie am Schalter wartete und sich fragte, ob sie eine Fahrkarte kaufen sollte oder nicht, auf einen hilfsbereiten Menschen. Die Frau war drei Jahre älter als sie und damals auch erst seit etwas mehr als einem Jahr zur Arbeit in Shanghai. Das sie im selben Alter waren und ähnliche Erfahrungen gemacht hatten, kamen sich die beiden jungen Frauen im Nu näher. Sie sprachen über die Probleme, die vor ihnen lagen, über ihre Zukunftspläne, sie sprachen sich gegenseitig Mut zu und entschieden, in Shanghai zu bleiben und alles daran zu setzen, ihre Träume zu verwirklichen.

Mit ihrer älteren Freundin wurde Ous Leben in Shanghai sehr viel interessanter. Die Freundin nahm sie an der Hand und ging mit ihr auf die Nanjing-Straße, auf den Bund, in den Cheng-Huang-Tempel und auch auf die Perle des Ostens. Sie bummelten durch die Straßen, kamen an Kosmetikgeschäften vorbei, gingen rein und schauten den KosmetikerInnen zu, wie sie

Kundinnen Make-up anlegten. Zurück im Wohnheim beschäftigten sich die beiden Frauen dann weiter mit den Kosmetik-Techniken.

Dieser alte Traum bereitete Ou endlose Freude. Eines Tage merkte Ou jedoch, wie sich die Freundin veränderte. Die Freundin hatte zuvor an einem Lehrgang der Direktverkaufsfirma Perfekt teilgenommen. "Bis dahin war ich modebewusster als sie, aber dann merkte ich, dass ich nicht mehr mitkam. Ihr gegenüber fühlte ich mich sogar etwas minderwertig." Die Freundin veränderte ihr Aussehen nach und nach, und Ou, die sehr auf ihr Äußeres achtete, war beeindruckt. Auf Drängen der Freundin begann Ou daraufhin ihre Leben mit zwei Jobs.

Später wechselte Ou zu Foxconn in Kunshan, um den Perfekt-Markt auszuweiten. Obwohl die Arbeit bei Foxconn sehr anstrengend war, machte das Ou nicht aus. Sie hatte klare Ziele. Im Innersten ihres Herzens zog Ou eine Linie zwischen sich und den anderen Foxconn-ArbeiterInnen. Sie sagte: "Ich will nicht ein Leben lang arbeiten gehen müssen... Ich kann hier mit den KollegInnen über die Themen sprechen, über die sie sprechen wollen, aber ich weiß im Innersten, dass ich anders bin als sie..."

"Anders zu sein als die", das war gar nicht so leicht umzusetzen. Ou erinnerte sich daran, wie peinlich und unangenehm es für sie war, in Shanghai auf einer belebten Straße zu stehen und an die Fußgänger Werbezettel zu verteilen. Ou hatte auch die Mitschülerin nicht vergessen, die als erste Direktverkäuferin in Kunshan Ou zu Foxconn gebracht hatte. Sie rief Ou an und sprach mit ihr über ihren Kummer. Ou war ehrgeizig und kam mit allem klar. Sie hatte in Kunshan mittlerweile ihr eigenes Direktverkaufsteam aufgebaut. Sie mietete eine Wohnung und hatte ihr eigenes Arbeitszimmer. Alle Mitglieder des Teams kamen von ihrer Produktionslinie bei Foxconn, und sie hatte vierzig bis fünfzig feste Kunden. Die zehn Arbeiterinnen in ihrem Wohnheimzimmer benutzten alle die von ihr verkauften Produkte. Sie hatte bereits die von Perfekt verlangten Mindestverkaufszahlen für DirektverkäuferInnen erreicht. Auf diese Erfahrungen zurückblickend sagte Ou: "Das war ein Prozess der Veränderung, und dieser war schmerzhaft, aber nachher war alles gut."

## Himmlische Träume

Das Arbeitszimmer von Perfekt wurde für Ou und ihre Freundinnen zum Zuhause. An der Wand hing eine Wunschliste mit Herzen, auf denen geschrieben stand, welche Träume sich jede in den nächsten Jahren erfüllen wollte. Ou erträumte sich für dieses Jahr den Aufbau von vier Abteilungen, für das Jahr darauf den Aufstieg in den mittleren Verkäuferrang, und danach wollte sie ein Auto kaufen und in die Heimat zurückfahren. "Ich wollte damals, dass mein Vater am Dorfeingang Feuerwerkskörper knallen lässt, die ganze Strecke bis zu unserem Haus, so wie in dem Wanderarbeiterlied 'Triumphale Rückkehr in die Heimat!'"

Was erträumte sie sich für die Zukunft? 2015 wollte sie ein Fachgeschäft eröffnen, 2016 ein Haus kaufen und heiraten. Später wollte sie sich in Wuhan niederlassen und hauptsächlich um ihre Kinder kümmern. "Meine Mutter beneidete die Einheimischen von Wuhan. Sie können jeden Tag um sechs Uhr aufstehen und Hand in Hand durch den Park schlendern. Um sieben oder acht Uhr können sie was fürs Frühstück mitbringen und dann im Schaukelstuhl sitzen und sich Luft zufächeln und unterhalten. Abends können sie Wassermelonen essen und fernsehen. Meine Mutter sagte, sie wäre sehr zufrieden, wenn sie das noch erleben dürfte. Sie hatte also zwei Lebensträume: der eine war, im Alter so zu leben, der andere war, zum Tian'anmen-Platz zu fahren und das Hochziehen der Flagge zu sehen, solange sie sich noch bewegen konnte. Ich dachte, das wird doch nicht so schwer sein. Ich kann ihr helfen, das Wirklichkeit werden zu lassen."

Ou hoffte nicht wie die Mädchen vom Dorf einige Jahre vorher, in Wuhan "einheiraten" zu können. Sie wollte stattdessen ein Wohnung kaufen und sich so in Wuhan "einkaufen". Ihre gute

Freundin hatte einmal, als sie in einem öffentlichen Bus durch die belebten Straßen Shanghais fuhren, gesagt: "Es gibt so viele Straßenlampen in einer solch großen Stadt. Hast du dir mal überlegt, welche davon dir gehört? Es gibt so viele Autos, welches davon gehört dir? Es gibt so viele Hochhäuser, welches Fenster gehört dir?" Jedes dieser Worte traf Ou ins Herz, gab ihr schmerzvolle Stiche, spornte sie aber auch an. Sie wollte unbedingt Erfolg haben und war zuversichtlich, dass sie irgendwann den Himmel stürmen könnte.

Es war an einem Sommertag um die Mittagszeit, und wir saßen in einem Aokeshi-Restaurant und lauschten Ous Geschichte. Es war heiß und stickig, kein kühles Lüftchen regte sich. Der Himmel war wunderschön blau. Auf einer Fensterbank des Restaurants saß plötzlich ein Vogel. Niemand hatte ihn kommen sehen. Er hüpfte herum, jenseits vom Fensterglas, und schaute unentschlossen herein. Weit weg waren aschgraue Fabrikgebäude zu sehen. Ous selbstbewusster Gesichtsausdruck passte nicht so recht zur Umgebung. Vielleicht ist es unmöglich, mit anderen über die Strapazen auf dem Perfekt-Weg zu sprechen. Auf QQ schrieb Ou: "Lieber Vogel, sei nicht albern. Niemand schert sich darum, ob es dir schwer fällt zu fliegen, die Leute kümmert nur, wie hoch du fliegst." Wir wollen dazu sagen: "Lieber Vogel, wir hoffen sehr, dass du frei herumfliegen kannst! 'Perfekt' ist allerdings wie ein Fangnetz. Lass dir von ihm keinesfalls deine schönen Flügel zerfetzen".

ArbeiterInnengeschichten

## Die perfekte Falle

*Han Yuchen*

Das erste Mal traf ich Ji an einem Sonntag im Hochsommer 2010. Es war nachmittags um zwei Uhr, die Sonne brannte und das Licht blendete. Ji stand auf der Brücke am Südtor der Foxconn-Fabrik in Shenzhen-Longhua und war schnell einverstanden, mit uns über seine Erfahrungen zu sprechen.

Ji trug bei diesem ersten Treffen eine geglättetes weißes Hemd, eine gebügelte Faltenhose und schwarz glänzende Lederschuhe. In der Hand hatte er ein Buch mit dem Titel "Abkürzung zum Erfolg". Die Aufmachung war im Vergleich zu den meisten seiner KollegInnen ungewöhnlich: Sein aufrechtes und selbstbewusstes Auftreten ließ uns erst vermuten, dass er im Vertrieb tätig ist. Als ich seine Aufmachung und sein Auftreten lobte, erklärte er: "Das liegt daran, dass ich abends zur Schulung gehe. Da geht es um das Anpreisen amerikanischer, gesunder Ernährungsprodukte. Die Schulung ist gut und wichtig, deswegen ziehe ich mich so ordentlich an."

Ji stammt aus Nanyang in der Provinz Henan. Er wurde im Jahr 1986 geboren und hat eine fünf Jahre ältere Schwester. Seine Eltern starben beide, als er noch jung war. Die Großmutter und ein Onkel zogen die Geschwister auf. Aufgrund der wirtschaftlichen Probleme zu Hause, zog Ji nach Abschluss der Unteren Mittelschule los und suchte Arbeit. Zunächst ging er in die Provinz Shandong und arbeitete zwei Jahre lang in einer Druckerei. Im Jahr 2007 fing er bei Foxconn in Yantai, Provinz Shandong, an. Ein Jahr später kam er auf Vermittlung von Leuten aus seiner Heimat nach Shenzhen und arbeitete in der Foxconn-Fabrik in Guanlan. Aufgrund der Wirtschaftskrise und dem Auftragsrückgang Ende 2008 wurde er gekündigt. Danach arbeitete er in einer Fabrik in Shenzhen-Shiyan, die jemand aus seiner Heimat betrieb. Im Dezember 2009 wurde er wieder bei Foxconn eingestellt, arbeitete diesmal aber im Fabrikkomplex in Longhua. Seither war er in zwei Abteilungen, in denen Apple iPads und iPhones produziert werden.

## Nur für den Lebensunterhalt

Ji hatte schon dreimal bei Foxconn angefangen und zweimal aufgehört, und seine Gefühle gegenüber dem Unternehmen waren gemischt: "Eine reguläre und feste Arbeit, relative gute Löhne und Sozialleistungen – deswegen habe ich mich letztendlich für Foxconn entschieden. Die Arbeit ist hart, aber im Vergleich zu anderen Fabriken ist die Bezahlung ganz okay."

Ji arbeitete in der Qualitätskontrolle für iPads und musste die Tablet-Bildschirme testen. "Bei der Arbeit trage ich einen Staubschutzanzug und einen Mundschutz. Jeden Tag muss ich unter Neonlicht und Mikroskop über zweitausend iPad-Bildschirme auf Fehler, Blasen und Kratzer testen." Ji demonstrierte es gestenreich. Zweitausend ist die normale Produktionsquote, diese wird aber je nach Auftragslage oft heraufgesetzt.

Ich wunderte mich und fragte: "Jeden Tag immer wieder so viele Bildschirme testen zu müssen, ist das nicht sehr eintönig?" Ji antwortete ganz ruhig: "Ich habe mich schon an diese mechanische Arbeit gewöhnt." Ich fragte weiter nach: "Wenn du mit dieser Schutzkleidung arbeiten musst und dich erkältest und eine verstopfte Nase hast, kannst du dann überhaupt noch atmen?" Ji antwortete: "Im Staubschutzbereich darf man keine Sachen mit hineinnehmen, auch keine Papiertaschentücher oder Arzneimittel. Wenn du solche Probleme hast, musst du selbst damit klarkommen. Die Arbeitsumgebung lässt viel zu wünschen übrig. Im Vergleich mit der Arbeit von Bauarbeitern oder Lastenträgern sind die Bedingungen aber gut. Wenn wir tatsächlich erkältet sind und Schnupfen haben, können wir nur die Gaze-Tücher nehmen, die zur Reinigung benutzt und neben der Werkbank gesammelt werden."

Die Produktionsquote von zweitausend Bildschirmen am Tag bedeutet, dass bei zehn Arbeitsstunden täglich jede Stunde zweihundert Bildschirme getestet werden müssen. Für alle Testschritte bleiben weniger als zwanzig Sekunden pro Bildschirm. Das setzt voraus, dass es keine Arbeitsunterbrechungen gibt. Ji erzählte uns, dass alle vermessenen Endprodukte am Band die Endkontrolle (FQC: *final quality control*) durchlaufen, bevor sie schließlich noch von der Kunden-Qualitätskontrolle (CQC: *customer quality control*) getestet werden. Sollte irgendwo ein Fehler auftauchen, zahlen sie (ihm) keine Leistungsprämie. Er musste sich also in den zwanzig Sekunden einhundert Prozent konzentrieren. Wenn er nicht richtig aufpasste und ihm was entging, bekam er Probleme.

Wir erfuhren von Ji aber auch, dass die KollegInnen am Fließband manchmal geschickt Widerstand leisten: "Die ArbeiterInnen organisieren passive Bummelstreiks. Die SOP-Abteilung (*standard operating procedures*) misst regelmäßig die höchste Geschwindigkeit für jeden Arbeitsschritt. Wir müssen nur zuweilen die Geschwindigkeit drosseln, dann wird der Maximalwert etwas reduziert. So helfen wir uns selber, aber im Kampf mit der SOP-Abteilung muss man aufpassen, weil die IPQC-Abteilung (*in-process quality control*) Untersuchungen durchführt und mitkriegen kann, dass wir bummeln. Dann ziehen sie was vom Lohn ab. Außerdem erhöhen manche ArbeiterInnen oft auch selbst die Geschwindigkeit, damit sie möglichst früh Feierabend haben. Das führt dazu, dass die da oben ständig unsere Produktionsquote erhöhen." Die beschriebene Widerstandsform wird aber nicht langfristig geplant. "Alle wissen, wenn du in einer Fabrik bist und gerne kämpfen willst, wirst du dort nicht mehr lange arbeiten können. Das macht nur Sinn, wenn du nicht planst, weiter in der Fabrik zu bleiben."

Ji schien ein guter und schwer schuftender Arbeiter zu sein. Er meinte, "dass man die guten und die schlechten Seiten sehen muss." Einerseits war die Arbeit hart, eintönig und mechanisch, aber andererseits hatte er sich trotzdem erneut dafür entschieden und musste das jetzt aushalten und sich wieder daran gewöhnen. Er brauchte Vertrauen und Geduld. Seit er Widerstand leistete, fühlte er sich besser und war auch ein bisschen stolz. Gleichzeitig hatte er Angst, die Arbeit bei übermäßigem Widerstand wieder zu verlieren und keine Abfindung zu bekommen.

Jis harte Arbeit und sein Gehorsam hängen möglicherweise mit seiner Erziehung zusammen. Er

erzählte uns, dass seine Eltern früh gestorben waren und er deswegen in der Obhut seiner Großmutter, eines Onkels und einer Tante aufgewachsen war. Er war von der Hilfe anderer abhängig gewesen und hatte gelernt, alles still zu ertragen. Zudem war es der Familie wirtschaftlich nicht gut gegangen, sodass Ji jede Chance, seinen Lebensunterhalt zu verdienen, schätzen lernte. Darüber hinaus erkannte er, dass die harte Arbeit gar nicht so unerträglich ist.

### **Er liest gerne**

Gleichzeitig hatten die von ihm gelesenen Bücher einen großen Einfluss auf Ji. Er liebte das Lesen. Wir waren überrascht, dass ihn das so interessierte. Zu seinen Favoriten gehörten die Bücher "Die Reformen des Wang Anshi", "Wie der Stahl gehärtet wurde" und das "Buch der Riten". Ji hatte sie sich bei Mitbewohnern im Wohnheim ausgeliehen. Es gab nicht viele in der Fabrik, die gerne lasen, aber die Gleichgesinnten trafen sich und tauschten Bücher aus. Ji sagte, dass er die Entschlossenheit und den Ehrgeiz von Wang Anshi bewunderte, ebenso die Stärke und Treue von Pawel Kortschagin, dem Protagonisten in "Wie der Stahl gehärtet wurde". Vielleicht war es der beharrliche Charakter dieser beiden, der Ji so beeinflusste und ihn dazu brachte, alle Probleme und Erniedrigungen durchzustehen.

Auf das Fabrikssystem angesprochen sagte Li, dass er vor allem mit dem übergenauen Produktionsmanagement Probleme habe. "Zum Beispiel schreibt die SOP-Abteilung für jede Bewegung am Arbeitsplatz einen genauen Arbeitsablauf vor. Du musst erst die linke Hand bewegen und dann die rechte, eine Sekunde lang musst du diese Position einnehmen, dann musst du das machen. Alles wird streng kontrolliert. Das Stanzen und Formen ist äußerst anstrengend. Du musst zehn Stunden lang immer dieselbe Position einhalten."

Auf die Linienführer angesprochen, sagte Li: "Die Linienführer sind alle unterschiedlich drauf. Der Spaß ist vorbei, wenn einer einen miesen Charakter hat. Es ist wichtig, mit den Linienführer gut zu stehen, und ich habe ein relativ gutes Verhältnis zu meinem Linienführer. Wenn ich abends mal frei haben und keine Überstunden machen will, bekomme ich normalerweise die Erlaubnis. Diesen Monat habe ich schon dreimal gefragt, ob ich gehen kann. Manche Linienführer sind böseartig. Sie behandeln besonders die PraktikantInnen schlecht und hauen oft auf den Tisch. Ich habe schon erlebt, dass einfache ProduktionsarbeiterInnen zur Strafe die SOP-Arbeitsanleitungen abschreiben oder dableiben und in einer Reihe antreten mussten."

An einer Beförderung hatte Ji dennoch kein Interesse: "Eine Beförderung hängt vor allem von der Qualifikation, der Motivation und den Beziehungen ab. Außerdem musst du Glück haben. Ich glaube, die Qualifikation ist das Wichtigste. Wenn du deine Aufgaben schlecht machst, bringt dir die Hintertür auch nichts mehr. Wenn man dann aufsteigt, wird man den Job nicht lange machen. Außerdem wollen nicht alle Leute Linienführer oder Gruppenleiter werden. Auch wenn du etwas mehr Macht hast, bleibt der Lohn doch mehr oder weniger derselbe. Entscheidend aber ist, dass du von oben und von unten Druck kriegst. Ich habe deswegen gar kein Interesse, Linienführer zu werden, und habe sowieso gar nicht vor, so lange in der Fabrik zu bleiben. Ich will eher mehr Zeit damit verbringen, Bücher zu lesen, Freunde zu treffen und mir zu überlegen, wie ich mich langfristig weiterentwickeln kann. Wenn du aufsteigen willst, ist es wichtig, mit den Vorgesetzten gut auszukommen. Ob wer viel kann oder nicht, im Grunde müssen sich alle bemühen, die Vorgesetzten für sich zu gewinnen, wenn es um materielle Dinge, die Sprache oder was anderes geht."

Ji war zwar mit den Bedingungen in der Kantine und im Wohnheim unzufrieden, fand das aber nicht so schlimm. Er fand das nicht so schlimm und wollte für eine kurze Zeit weiter bei Foxconn arbeiten. In den meisten anderen Fabriken gab es ähnliche Probleme, und wichtiger noch: Für Ji war die Arbeit kein Lebensinhalt, es ging ihm nur darum, seinen Lebensunterhalt zu verdienen, Geld zu sparen und recht bald ein Geschäft zu gründen. Nur das zählte.

## Das perfekte Unternehmen

"Ich bin durch Zufall auf 'Perfekt' gestoßen. Es passierte im Juni diesen Jahres, als ich der Produktionslinie für das iPhone zugeteilt wurde. Eine Kollegin beschwerte sich und fragte, wann die anstrengende und langweilige Arbeit endlich zu Ende ist. Ich sagte, dass wir doch jeden Tag da weggehen und unsere eigene Sache aufziehen könnten. Mein jetziger Vorgesetzter hörte das damals zufällig und begriff, dass ich vorankommen wollte. Er lud mich ein, eine Firma kennenzulernen, die 'Perfekt' heißt. Auf seinen Vorschlag hin ging ich mit ihm am Wochenende zur Schulung. Das war genau das Richtige für mich, also stieg ich da ein."

"Perfekt" ist eine Direktvertriebsmarke, die so genannte Gesundheitskost, Kosmetik- und Gesundheitspflegeprodukte anbietet. Bei Foxconn sickern vor allem Vertriebsleute ein, die unter den ArbeiterInnen neue VerkäuferInnen anwerben, um ihre Produkte weiter abzusetzen. Diese Produkte sind oft nicht billig. Ein komplettes Kosmetikset kostet ein paar Tausend Yuan. Für eine Arbeiterin sind das ein oder zwei komplette Monatslöhne. Jeder Vertriebsmitarbeiter muss mindestens fünfzig ArbeiterInnen als Kundinnen gewinnen. Sie bilden ein streng abgestuftes Absatznetzwerk. Noch schwerer wiegt, dass Perfekt oft alle möglichen Täuschungsmanöver einsetzt, darunter sogar die Produktion gefälschter CCTV-Sendungen, um ArbeiterInnen zu verleiten, an Schulungen und Veranstaltungen teilzunehmen. Ji zeigte uns, wie Perfekt um den Foxconn-Fabrikkomplex in Shenzhen herum regelmäßige Schulungen durchführte. Mittwoch- und Sonntagabend hatte er Unterricht, und jedes Mal nahmen dreißig Foxconn-Beschäftigte teil. Jeden Monat gab es einmal die Gelegenheit, die Firmenzentrale in Zhongshan zu besuchen. Daran beteiligten sich regelmäßig um die fünfzig Leute, etwa achtzig Prozent davon waren von Foxconn. Die Schulungen am Mittwoch und Sonntag waren umsonst, aber für Anfahrt und Unterkunft im Rahmen der Schulung in der Firmenzentrale musste jede selbst aufkommen. Unter jenen, die bereits früher an den Schulungen teilgenommen hatten, waren nicht wenige, die vorher Foxconn-MitarbeiterInnen gewesen waren. Sie hatten mittlerweile in Shenzhen oder im Heimatort Vertriebsstellen aufgebaut. Ji hoffte, dass er in Zukunft ebenfalls eine aufmachen kann.

Wenn Foxconn-ArbeiterInnen keinen Ausweg und keine Hoffnung sahen, schuf Perfekt die Illusion einer erfolgreichen Lebensführung. Perfekt entwarf ein Erfolgsziel und zeigte einen Weg dorthin. Seine pyramidenförmige Vertriebsstruktur reichte vom Generaldirektor, über die stellvertretenden Direktoren, die Diamantklasse, die Goldklasse, die Silberklasse und die Kupferklasse bis zur Klasse einfacher VertriebsmitarbeiterInnen. Jede Klasse konnte abhängig von den Vertriebseinnahmen der jeweils unteren Klasse aufsteigen. In dieser strengen Organisationsstruktur setzte sich also jede Ebene mit aller Kraft für die Entwicklung der Vertriebsmitarbeiter eine Ebene tiefer ein.

Ji gab zu, dass der Direktverkauf ihn stark verändert hatte. Er besaß mehr Ehrgeiz und ein gestärktes Selbstbewusstsein, und er hatte Ziele. Er betonte uns gegenüber: "Mir gefällt am besten, dass ich mit erfolgreichen Menschen zu tun habe, von denen ich lerne. Sie geben nicht nur ihre Lebenserfahrung weiter, sondern sie geben dir auch Kraft." Jis war der Meinung, dass "erfolgreiche" Menschen nicht unbedingt sofort Erfolg haben, sie müssen sich vielmehr anstrengen und etwas aufbauen.

So dachte Li, nachdem er vor nicht allzu langer Zeit mit Perfekt in Kontakt gekommen war. Uns schien es eindeutig, dass Ji sich von der Mehrzahl der KollegInnen unterschied. Er hat diesen Ehrgeiz aufzusteigen und setzt sich energisch für seine Ziele ein. Wir waren sogar eine Zeit lang froh, dass der Direktverkaufslehrgang ihn positiv verändert hatte. Außerhalb der repressiven, einem Gefängnis gleichenden Fabrik schien sich ein Raum zu öffnen, der den ArbeiterInnen neues Selbstvertrauen und neue Hoffnung gab. Wir fanden jedoch schnell heraus, dass Perfekt eine böse Falle ist, und waren äußerst besorgt. Während Perfekt den WanderarbeiterInnen die Hoffnung auf ein "perfektes" Leben gab, zog die Firma den WanderarbeiterInnen das bitter und

mit Schweiß und Blut verdiente Geld betrügerisch aus der Tasche.

## Die perfekte Falle

Besorgt und neugierig trafen wir Ji drei Monate später, im Spätherbst. Es war an einem Montag gegen acht Uhr abends. Ji hatte gerade mehr als zehn Stunden Tagesschicht hinter sich, erschien aber dennoch rechtzeitig, wenn auch erschöpft, am Treffpunkt.

Ji kontrollierte nun schon 3.000 iPad-Bildschirme täglich. Seine Augen waren blutunterlaufen. Er sagte, dass sein Monatseinkommen nach der Erhöhung des Grundlohns auf 2.000 Yuan deutlich gestiegen war. Er konnte auf beinahe 3.500 Yuan kommen. Gleichzeitig verringerte Foxconn aber die Überstunden (und damit die ausgezahlte Überstundenvergütung) und erhöhte die Produktionsquoten. Den ArbeiterInnen blieb nichts anderes übrig, als noch intensiver zu arbeiten, was die Arbeit noch anstrengender machte. Ji hatte allerdings durch die Reduzierung der Überstunden auch mehr Zeit für sein "Unternehmen".

"Jetzt habe ich neun Kunden. Fünf davon kaufen direkt bei mir ein, vier haben eine Kundenkarte. Leute mit Kundenkarten können hier bei mir einkaufen und bei irgendeiner Perfekt-Verkaufsstelle im ganzen Land. Dieses Ergebnis gilt zwar nicht als gut, aber solche Sachen müssen langsam wachsen. Es ist nicht leicht, das zu machen. Gewöhnlich setze ich alles dran, mit anderen Leuten zu sprechen und ihre Bedürfnisse zu erkennen. Manche haben zum Beispiel Pickel im Gesicht, also empfehle ich ihnen Aloe Vera-Gel. Das ist unser Topprodukt. Wenn sie das benutzen und es wirkt, kommen sie natürlich wieder und kaufen. Momentan sind alle meine Kunden KollegInnen von Foxconn. Sie denken, dass die Perfekt-Produkte gut zu gebrauchen sind und das Preis-Leistungs-Verhältnis relativ gut ist. Ich denke, wenn meine Fähigkeiten ein bestimmtes Niveau erreichen, kann ich versuchen, auch außerhalb der Fabrik zu verkaufen."

Während er dies sagte, holte er nebenbei ein Atemerfrischungsmittel aus seiner Tasche und zeigte es uns. Seine Verkaufssprache klang schon sehr kompetent und professionell. Als wir hörten, dass eine Zahnpasta mehr als fünfzig Yuan kosten sollte, waren wir überrascht. Ji sagte: "Die Perfekt-Zahnpasta ist hochkonzentriert, man braucht nur einen Fingernagel voll, das reicht. Sie hält lange, hilft gegen Verletzungen und Verfärbungen, sie reinigt und schützt das Zahnfleisch. Wenn man genau hinschaut, stellt sich raus, dass das Preis-Leistungs-Verhältnis sehr gut ist." Aber selbst wenn das Produkt so gut ist, wie er sagte, bezweifelten wir weiter, dass einfache ProduktionsarbeiterInnen bereit sind, ein so teures Produkt zu kaufen.

Ji sagte: "Ich freue mich, wenn Leute meine Präsentation hören und dann Geld aus der Tasche ziehen, um Sachen zu kaufen. Wenn Leute es ausprobiert haben und für nützlich halten, bin ich auch glücklich. Ich liebe dieses Erfolgserlebnis. Als ich zum Arbeiten herkam, nahm ich schon mal an einer Schulung von Amway teil, aber ich war zu jung und traute mich nicht, das zu machen. Ich nahm auch an, dass es sich um ein Pyramidensystem handelt. Von Anfang an verstand meine Familie das Prinzip von Perfekt nicht. Sie hielt es auch für ein Pyramidensystem und war dagegen. Jetzt versteht sie es und ist nicht mehr dagegen, unterstützt es aber auch nicht. Sie weiß, dass es schwer ist. Ich habe ihnen schon mal einige Produkte mitgebracht, Artikel des alltäglichen Bedarfs und Gesundheitsartikel. Sie meinten, sie seien zwar teuer aber trotzdem gut zu gebrauchen."

Auf unsere Frage, was sie bekommen, wenn sie Kunden anwerben, antwortete Li: "Erst wenn du zum Direktverkaufsvertreter wirst, kannst du anfangen, Geld zu verdienen. Dazu sind Verkaufsergebnisse notwendig. Das ist der Unterschied zwischen Direktmarketing und Pyramidensystem. Ich mache derzeit eigentlich gar keinen Gewinn. Ich zahle dafür, um anfangen und mitmachen zu können. Bisher sind es 12.000 Einheiten, und es läuft eher schleppend. Erst wenn es 36.000 Einheiten sind, zählt es als Direktverkaufsunternehmen. Eine Einheit sind 1,17 Yuan. Wenn ich zum Direktverkaufsvertreter werde, kann ich Foxconn verlassen. Dafür brauche

ich aber ein Team und muss ein halbes Jahr lang die Quote erfüllen. 100.000 Einheiten reichen nicht. Es gibt hier viele, die die Quote erreichen. Einige frühere Abteilungs- und Gruppenleiter sind in die Heimat zurückgekehrt und haben ein Direktverkaufsgeschäft eröffnet. Perfekt gewährt für die Eröffnung eines Direktverkaufsgeschäfts keine finanzielle Anlaufunterstützung, aber wenn die Verkaufsergebnisse gut sind, kann es Prämien geben."

Auch wenn Jis unternehmerische Aussichten nicht rosig waren, hatte er keine Zweifel und glaubte fest an Perfekt. Er nahm sich weiter Wang Anshi zum Vorbild: "Wang Anshi steckte so viele Schläge ein und zog doch standhaft über mehr als zehn Jahre seine Reformen durch. Diese Probleme und Rückschläge machen mir nichts aus." In seinen Augen war das ein Unternehmen, und er war in der Aufbauphase.

Obwohl wir im Nachhinein die theoretische Verschiedenheit von Direktverkauf und Pyramidensystem verstanden, sahen wir in der Praxis kaum Unterschiede. Wir befürchteten, dass dieses sogenannte Unternehmen für Ji noch einiges Unheil mit sich bringen würde. Nach einem Moment der Stille fragten wir Ji nach seinen jetzigen Plänen. Ji sagte: "Ich habe dieselben Pläne wie vorher: Erst will ich mich um das Unternehmen kümmern. Das wird vielleicht fünf Jahre dauern." Er hielt einen Moment inne, dann sagte er: "Am besten wäre, wenn ich Leute mit demselben Unternehmenskonzept fände. Ich hoffe, ihnen im Team von Perfekt zu begegnen."

Es gab bereits viele ArbeiterInnen, die wie Ji vom Direktverkauf besessen waren. Wir konnten mitfühlen, wie wertvoll Wissen, Chancen und Hoffnung für die ArbeiterInnen sind. Sie sehnen sich nach einer Lebensveränderung, einer "Fachausbildung" und Erfolg. Eben weil Firmen und Regierung keine Schulungs- oder Bildungsmöglichkeiten bieten, denken die ArbeiterInnen, dass das Wissen des Direktverkaufs-Dozenten so wichtig ist. Während unserer Gespräche betonte Ji mehr als einmal, dass Firmen und Regierung kostenlose berufliche Qualifikationslehrgänge durchführen sollten, mit deren Hilfe ArbeiterInnen ihre Perspektive erweitern sowie ihren Bildungsstand und ihre Entwicklungsmöglichkeiten verbessern könnten.

Eben weil die ArbeiterInnen nicht nur zwischen diesen oder jenen Fabriken hin- und herwandern, sondern auch tagaus tagein dieselben mechanischen Bewegungen wiederholen, weil sie zwischen Stadt und Dorf hin- und herpendeln und Jahr für Jahr die Rolle der BauernarbeiterInnen spielen, ohne die Möglichkeit, ihren Status zu ändern und unabhängig Unternehmen zu gründen, haben trügerische Erfolgskonzepte und Werte, wie die von Perfekt präsentierten, eine solche Anziehungskraft. Die ArbeiterInnen hegen keinerlei Zweifel, und Direktverkaufsunternehmen wie Perfekt nutzen unweigerlich ihren Mangel an Entwicklungsmöglichkeiten aus.

Das perfekte Leben ist der unerreichbare Traum eines jeden Menschen, aber die ArbeiterInnen haben scheinbar nicht mal mehr Gelegenheit zum Träumen.

ArbeiterInnengeschichten

## **Unerträgliche Schmerzen**

*Li Changjiang*

An einem Nachmittag im August, die Sonne schien noch grell, besuchten wir Zheng. Er lag auf dem Krankenbett. Nach der zweiten Operation, die er gerade hinter sich hatte, musste er sich noch erholen. Die Firma hatte zwar jemanden vorbeigeschickt, um nach ihm zu sehen, aber sie kannten sich gar nicht und sprachen deswegen kaum miteinander. Im Verlaufe des Interviews war Zheng jedoch gesprächig und erzählte seine Foxconn-Geschichte.

Zheng stammt aus Hunan und hatte drei Jahre vorher bei Foxconn in der Unternehmensgruppe CMMSG angefangen. Seine Tante mütterlicherseits hatte in Shenzhen ein Geschäft und meinte,

die Arbeit bei Foxconn sei nicht schlecht. Deswegen kam Zheng mit seinem jüngeren Bruder hierher. Nach drei Jahren war der kleine Bruder zum Leiter einer Produktionslinie geworden. Zheng meinte, er gehöre schon zur "Führungsebene". Er selbst war weiterhin einfacher Produktionsarbeiter. Bei der Arbeit übernahm er diverse Planungs- und Entwicklungsaufgaben und wartete die Maschinen. Das hört sich nach der Arbeit eines Technikers an, aber er verdiente dennoch nicht viel. Der Grundlohn betrug etwas über 1.000 Yuan, und zusammen mit der Wohn- und Essenzulage und dergleichen kam er insgesamt auf etwas über 2.000 Yuan. Er erhielt keine Überstundenzulage. "Ich komme nicht so gut über die Runden wie mein Bruder."

Auf seine Unfallverletzungen angesprochen, beharrte Zheng darauf, dass es nicht seine Schuld war. Als neue Maschinen kamen, wurde weder eine genaue Sicherheitsüberprüfung noch eine Bedienungsschulung durchgeführt. Er steckte eine Hand in die Maschine, um an einer Schraube zu drehen, und "dann bewegte sich ein Teil in der Maschine und zerdrückte die Hand." Er blieb damals ganz ruhig und schrie nicht. Drei Finger waren mehrfach gebrochen und verstümmelt. Als er am Abend ins Krankenhaus gebracht wurde, waren die Führungspersonen wie Abteilungsleiter, Gruppenleiter und solche Leute da und zeigten sich betroffen. Nach diesem Vorfall überprüfte die Firma die neuen Maschinen noch einmal, überarbeitete die Sicherheitsvorschriften und schulte die ArbeiterInnen.

Sie machten das auch unter dem Druck der "zentralen Sicherheitsabteilung". "Wenn die zentrale Sicherheitsabteilung eine Untersuchung anordnet, dann beeilen sie sich mit dem Nachholen [der Sicherheitsschulung]." "Zentrale Sicherheitsabteilung" hört sich eher wie ein staatliches Organ an und sie gehört auch nicht zum Unternehmen. Das ist eine Besonderheit von Foxconn. "Die zentrale Sicherheitsabteilung kümmert sich um alle Sicherheitsfragen. Wenn es in einer Abteilung einen Arbeitsunfall gibt, gehen sie dahin und untersuchen es. Sie regeln die Sicherheitsfragen aller Foxconn-Unternehmensgruppen. Wenn sie feststellen, dass es in einer Abteilung schwerwiegende Mängel gibt, wird die Jahresleistungsprämie dieser Abteilung gekürzt oder gar gestrichen. Die wichtigste Aufgabe der zentralen Sicherheitsabteilung ist die Arbeitssicherheit, ein weiterer Bereich ist der Werkschutz."

Es ist nicht schwer zu verstehen, warum alle Abteilungen eine solche Angst vor der zentralen Sicherheitsabteilung haben. Hier liegt auch der Grund, warum viele Arbeitsunfälle gar nicht nach oben gemeldet werden und die Kosten infolgedessen nicht bei der Unfallversicherung geltend gemacht werden können. Die Unfallhäufigkeit in einer Abteilung ist ein wichtiger Faktor für die Bewertung am Jahresende. Wenn Arbeitsunfälle nach oben gemeldet werden, kann die Prämie der Abteilungsführung deutlich geringer ausfallen. Ein Abteilungsleiter bekommt meistens 30.000 bis 40.000 Yuan Jahresprämie, ein Direktor und sein Stellvertreter mindestens zwischen 70.000 oder 80.000 Yuan. Wenn sie aufgrund von Arbeitsunfällen abgemahnt werden, bekommen sie nur noch etwa die Hälfte davon. Dies mit einkalkuliert, kommen sie dann lieber aus eigener Tasche für die Kosten der medizinischen Behandlung eines Arbeitsunfalls auf. "Wenn du dir die Fingerkuppen abschneidest, sagen sie denen im Krankenhaus, sie sollen sie wieder annähen, und dann geht es zurück nach Hause." Man wird zu Hause versorgt und geht regelmäßig in die Klinik zur Spritze. "So brauchen sie den Unfall nicht nach oben melden." Die Prämie der zentralen Sicherheitsabteilung hängt davon ab, wie viele durch Sicherheitsmängel verursachte Arbeitsunfälle sie pro Jahr bei ihren Kontrolle feststellen. Der Mechanismus, mit dem Foxconn das regelt, gleicht – um das noch einmal ganz deutlich zu sagen – einer Schacherei verschiedener Abteilungen um die Verletzungen der Beschäftigten mit dem Ziel, sich höhere Prämien zu sichern.

Zhengs Unfall wurde allerdings nach oben gemeldet und auch schnell als Arbeitsunfall anerkannt. Es dauerte zwei Wochen, was als äußerst kurz gilt. Die schriftliche Bestätigung des Arbeitsunfalls kam auch relativ bald. Dass das alles so schnell ging, liegt nach Zhengs Meinung vor allem daran, dass er selbst so beständig darauf gedrängt hat. "In dieser Sache musst du selbst darauf dränge, dass etwas getan wird. Ich habe jeden Tag dort angerufen."

Das war nicht leicht, weil er Stempel und Unterschrift des Direktors brauchte und die schriftliche Bestätigung dann bei der betrieblichen Personalabteilung einreichen musste, die sie wiederum an die Personalabteilung der Unternehmensgruppe weitergab. Letztere wiederum schickte sie an die Sozialversicherung; da das Foxconn-Gelände so groß ist, liegen die unterschiedlichen Abteilungen weit auseinander, und es erfordert viel Energie, diese Formalitäten zu erledigen. Viele haben keine klare Vorstellung von den Abläufen, wissen also nicht, was zu tun ist. Deswegen dauert alles lange, und am Ende kommt nichts raus. Wenn das eintritt, müssen die Kosten für die medizinische Behandlung entweder von den Betroffenen vorgeschossen werden oder sie werden unter einem anderen, "geliehenen" Namen vom Chef beglichen und müssen später zurückgezahlt werden.

Völlig inakzeptabel ist, dass die von einem Arbeitsunfall bei Foxconn betroffenen ArbeiterInnen auch noch bestraft werden. Zheng hat Glück gehabt, weil er nur eine geringe Strafe erhalten hat. "Ich wurde nicht abgemahnt sondern verwarnet. Wenn mein Fall 'an die große Glocke gehängt' worden wäre, hätte das auf drei Ebenen Disziplinarmaßnahmen nach sich gezogen – für den Linienführer, für den Gruppenleiter und für den Abteilungsleiter. Der Linienführer wäre sofort 'gefeuert' worden, Gruppen- und Abteilungsleiter hätten Prämien eingebüßt."

Während die Bestrafung des Gruppenleiters, des Abteilungsleiters und anderer Vorgesetzter noch verständlich ist, erscheint die Bestrafung der durch einen Arbeitsunfall verletzten ArbeiterInnen durch Verwarnung, Abmahnung usw. unmenschlich zu sein. Die Firma erklärt das mit "Verletzung der Bedienungsvorschriften". Zheng hielt dagegen: "Mit dem Begriff 'Verletzung der Bedienungsvorschriften' will die Abteilung nur ihr Gesicht wahren. Würde es nicht als solches bezeichnet, zöge das selbst Strafen für die Führungsebene nach sich. Als die neuen Ausrüstungen kamen, gab es weder eine Anleitung zur Bedienungssicherheit noch eine Schulung. Das ist eine klare Verletzung der Vorschriften. Im Fall einer richtigen Untersuchung, würden viele Leute in die Sache verwickelt sein. Dann wären nicht drei Ebenen betroffen, sondern vier oder fünf. Da es in den letzten Jahren viele Selbstmorde gegeben hat, wird das relativ streng gehandhabt, und auch Generaldirektor Terry Gou achtet da besonders drauf. Deswegen gibt die Führungsebene mir einen Teil der Schuld, übernimmt aber auch ein Stück weit die Verantwortung, sodass alle die Sache gut überstehen." Selbst wenn eine Leidtragende keine Schuld trifft, wird sie trotzdem gezwungen, sich zu opfern und einen Teil der Verantwortung auf sich zu nehmen – nur damit die Chefs ihre Prämie bekommen.

Zheng hat in seinen Jahren bei Foxconn nicht wenige Arbeitsunfälle gesehen oder davon gehört. "Bei Foxconn passieren jeden Tag Arbeitsunfälle." Nach oben gemeldet werden aber nur wenige, aus den oben genannten Gründen. Die Chefs halten die meisten Arbeitsunfälle unter der Decke. "Vor einiger Zeit ist eine 18-jährige Arbeiterin unter heißes Wasser geraten und hat sich verbrüht. Der ganze Rücken war mindestens zu siebzig Prozent verbrüht. Für die junge Frau ging das relativ gut aus. Von oben bekam sie die beantragten etwa 8.000 Yuan, sie selbst musste nur 7.000 Yuan bezahlen. Zunächst hatte ihr unser stellvertretender Direktor 4.000 Yuan gegeben, aber als die 8.000 Yuan von oben kamen, gab sie ihm die 4.000 wieder. Sie kam selbst für alle medizinischen Kosten auf und bekam keinen Yuan Unterstützung."

Zhengs Eltern hatten vor Kurzem beide geschäftlich in Shenzhen zu tun, und wollten danach beide wieder nach Hause zurückfahren. Als sie von seinem Unfall erfuhren, fuhr nur der Vater zurück, und die Mutter blieb in Shenzhen, um sich um ihn zu kümmern. Zheng hatte bereits viele Unfälle gesehen, die noch schlimmer waren als sein eigener, und er war deprimiert. Der Chef hatte gesagt, Zheng könnte in diesem Jahr noch mit einer Beförderung rechnen – vielleicht sogar zum Gruppenleiter – aber Zheng wollte nicht so weitermachen. "Bei Foxconn spielt sich viel im Verborgenen ab. Wenn du befördert werden willst oder es etwas leichter haben willst, brauchst du Beziehungen." Wenn jemand gute Beziehungen zur Führungsebene hat, ist es egal, wie man seine Aufgaben erledigt, und man bekommt dennoch höhere Prämien und wird befördert. Wer sich nicht darauf versteht, Beziehungen zu pflegen, muss mehr arbeiten und bekommt weniger Geld –

ein hartes und undankbares Schicksal.

Auf seine Zukunftspläne angesprochen, sagte Zheng, dass er nach der Kündigung mit seinen Eltern in den Heimatort zurückkehre und dort einem Geschäft nachgehen will. Er will nicht mehr losziehen und arbeiten, das sei zu anstrengend und hätte auch keine Perspektive; und wenn man wie er dann noch einen Arbeitsunfall hat, sei der Preis zu hoch.

Nach dem Gespräch sahen wir auf dem Weg raus aus dem Krankenhaus auf der Krankenstation all die Foxconn-ArbeiterInnen, die einen Arbeitsunfall gehabt hatten und deren Körper nun entstellt waren. Sie waren alle in der Blüte ihrer Jugend, konnten jetzt aber womöglich nicht mehr wie andere Menschen weiterleben; sie mussten nun ihr ganzes Leben mit ihrer Verkrüppelung klarkommen. Die Schmerzen, die Bestrafungen, das Hin und Her, die Hilflosigkeit, all das müsste nicht Teil ihres jungen Leben sein. Unglücklicherweise hat es sie jedoch getroffen. In der glorreichen globalen Fabrik Foxconns übernehmen sie eine tragische Rolle und zahlen einen hohen Preis.

ArbeiterInnengeschichten

## Huis Zukunft

*Shen Cheng, Jin Shuheng*

Es war spät nachts, und draußen war alles still. Plötzlich blinkte rechts unten auf dem Computerbildschirm das QQ-Fenster. Ich machte es auf und sah, dass es vom "Blauen Dämon" war. Das war Hui, der seit acht Jahren bei Foxconn arbeitete. Wir chatteten ein bisschen, dann fragte er unvermittelt: "Weißt du, wie man nach Hongkong kommt, um dort zu arbeiten?" Ich erwiderte: "Warum willst du in Hongkong arbeiten? Ist etwas passiert?" Hui antwortete: "In letzter Zeit stehe ich viel unter Stress. Ich muss möglichst schnell Geld verdienen, um meine Kinder und Eltern versorgen zu können. Die Kinder werden immer größer, meine Eltern sind alt geworden! Ich muss schnell Geld verdienen, um zurück in die Heimat fahren und ein Geschäft aufmachen zu können. Dann werde ich auch in der Lage sein, mich um meine Familie zu kümmern."

Mit seiner dringenden und ungeduldigen Anfrage konfrontiert geriet ich ins Grübeln. Ich führte mir Huis bisherige Erfahrungen mit Wanderarbeit vor Augen. Hui stammt aus Ganzhou in der Provinz Jiangxi. Er war 30 Jahre alt. Im Jahr 2002 hatte er bei Foxconn in Shenzhen-Longhua angefangen. 2004 war er mit dem Foxcon Unternehmen IPEG nach Kunshan umgezogen. Mittlerweile arbeitete er bei PCEBG im Qualitätsmanagement. Er war schon seit acht Jahren bei Foxconn.

### Das erste Mal

Im Jahr 1999, mit 19 machte Hui seinen Fachschulabschluss und ging dann in eine südkoreanische Fabrik, die Lautsprecher herstellte. Er bekam damals nur wenig mehr als 100 Yuan pro Monat. Wenig später verließ Hui die Fabrik, weil der Lohn so niedrig war. Er arbeitete vorübergehend in einer Spielzeugfabrik und dann in einer Klimaanlagefabrik. Er blieb nie lange.

Im Jahr 2002 kam er auf Vermittlung seiner Schule zu Foxconn in Shenzhen und arbeitete als Polierer bei Hongchaozhun IPEG, in der zweiten Abteilung von T80.<sup>16</sup> "Es war schwer, Arbeit zu finden, also ging ich wieder zur Fachschule. Die Firma Hongchaozhun wählte mich dann aus,

---

<sup>16</sup> Die Arbeit des Polierens besteht darin, die Oberfläche von Einzelteilen so zu polieren, dass sie eben sind und glänzen.

und wir fingen dort mit mehr als 800 Leuten an. Da kamen Leute von vielen Schulen zusammen." In der Anfangszeit dachte Hui, dass Foxconn gar nicht so schlecht sei. Die Bereichsleiter behandelten die Beschäftigten gut. Lediglich die miese Arbeitsumgebung konnte Hui kaum ertragen. "Die Arbeitsbedingungen in der Werkhalle war insgesamt sehr schlecht. Die Abluftanlage funktionierte nicht richtig, sodass es sehr staubig war. Jeden Tag nach der Arbeit waren die Haare voll davon. Selbst mehrere Atemmasken übereinander brachten nichts. Später wurde die Poliererei aber nach Shenzhen-Guanlan verlegt, und dort bekamen wir Staubschutzkleidung. Dadurch wurde es etwas besser, aber für die Nase war das immer noch sehr schädlich. Das Polieren war damals sehr hart. Wenn wir zum Waschen gingen, war der ganze Körper schwarz, genau wie bei Bergarbeitern."

Nachdem er dort eine Weile gearbeitet hatte, fühlte sich Hui immer schlechter. "Manchmal hatte ich Hautallergien, und ich spürte den Staub im Hals. Ich hatte ständig Husten." Wenig später wurde Huis Abteilung wegen mangelnder Wirtschaftlichkeit in eine andere Abteilung integriert. Vom Polieren wechselte Hui zur Qualitätskontrolle. Der Unternehmensbereich zog dann nach Kunshan um. Hui freute sich auf seinen neuen Arbeitsplatz, aber die Wirklichkeit war ernüchternd.

### **Wer ist Schuld am Arbeitsunfall?**

In der Zeit nach dem Umzug nach Kunshan führte Hui in verschiedenen Abteilungen Qualitätskontrollen durch und gewann viele FreundInnen. Durch die beiläufigen Gespräche erfuhr er nach und nach, was bei Foxconn hinter den Kulissen passierte. "2008 legte ein Arbeiter, der Pressformen herstellte, im Foxconn-Presswerk bei Kangzhun-AMS in der Nachtschicht ein Metallstück auf die Maschine und vergaß, es wieder wegzunehmen. Als er die Knöpfe drückte, flog das Metallstück durch die Luft und durchbohrte seinen Körper. Er starb später. Die Firma zahlte eine Entschädigung. Angeblich war seine Frau gerade schwanger." "Auch diese Sache wurde unter der Hand geregelt. Der Unternehmensbereich zahlte irgendeine Entschädigung. Jeder Unternehmensbereich hatte seine eigene Kasse dafür. Es wird auch nicht nach oben gemeldet, weil sonst auch die Vorgesetzten mit Bestrafung rechnen müssten."

Nach jedem Unfall schob Foxconn die Verantwortung auf die ArbeiterInnen, die angeblich bei der Arbeit Fehler gemacht hatten. Hui hielt das für vollkommen ungerecht. "Ich glaube, dass die ArbeiterInnen in diesen Fällen gar nichts falsch machen. Angesichts so langer Arbeitszeiten sind Fehler doch ganz normal. Entscheidend ist, dass keine Schutzmaßnahmen ergriffen werden." Hui fuhr fort: "Er gehörte zur Spritzgießerei. Von oben wurde eine höhere Produktionsleistung verlangt, und es gab viel Druck. Er sollte schneller arbeiten, und er selbst wollte auch möglichst schnell fertig werden. Deswegen wurde er in die Maschine hineingezogen. Manchmal stehen Management und Produktion unter Druck, und in der Eile werden Sachen übersehen. Der Faktor Mensch ist nicht berechenbar. Ich denke, dass in großen Unternehmen mehr darauf geachtet werden muss, dass die Maschinen Schutzvorrichtungen haben. Es ist nicht klug, sich auf Menschen zu verlassen."

Hui erfuhr, dass Foxconn die Verletzten nach einem Arbeitsunfall auch bestraft. "Es gab häufig Bestrafungen wegen Arbeitsunfällen, die von ArbeiterInnen verursacht worden waren. Angeblich hatten sie sich nicht an die Arbeitsanweisungen gehalten. Die Verantwortung wurde ganz den Beschäftigten zugeschoben, die zudem noch abgemahnt wurden." Hui hielt dieses Verfahren für unmenschlich. Dadurch werde das Sicherheitsbewusstsein nicht gesteigert, sondern lediglich die Verantwortung auf die ArbeiterInnen abgewälzt. Für Hui hingen die Arbeitsunfälle mit der extrem hohen Arbeitsintensität in den Foxconn-Fabriken zusammen. "Um ein Beispiel zu geben: Wenn bei Foxconn ein Auftrag fertig gestellt werden muss, muss eine Arbeiterin so viel schaffen wie zwei oder drei ArbeiterInnen in anderen Firmen. Die Produktivität ist bei Foxconn so hoch, dass Aufgaben, für die früher acht Stunden zur Verfügung standen, heute in vier oder sechs Stunden

gemacht werden müssen. Arbeitsunfälle lassen sich da nicht vermeiden."

"Wenn es um den Schutz der Beschäftigten geht, muss man sich das unter dem Gesichtspunkt der Arbeitssicherheit anschauen. Die Beschäftigten selbst müssen auch aufpassen." Hui war schon stets der Meinung, dass die Arbeitssicherheit nicht in der Verantwortung der ArbeiterInnen liegt und die ArbeiterInnen nichts falsch machen.

### **Ich verschwende hier meine Jugend**

Hui hatte eigentlich keine Lust auf die Wanderarbeit. "Ich wollte nicht zur Arbeit losziehen. Damals hatte ich aber nichts gespart, sonst hätte ich eher ein kleines Geschäft aufgemacht." Huis Arbeit bei Foxconn diente der "ursprünglichen Kapitalakkumulation" für sein späteres Geschäft. Das war allerdings ein langer und möglicherweise endloser Prozess.

Nach acht Jahren Arbeit hatte Hui das Foxconn-Leben gründlich satt. "Die tägliche Fluktuation ist hier sehr hoch. Manchmal kommen ein- oder zweitausend neue Leute. Bei Foxconn ist die Stimmung derzeit beklemmend. Nach diesen Selbstmordfällen dreht sich alles um die Sicherheitsgitter. Die werden überall angebracht, auf dem Dach und auf beiden Seiten des Korridors. Alle Fenster wurden verriegelt. Die Leute fühlen sich gefangen." Nicht nur deswegen wollte Hui Foxconn verlassen. Wichtiger noch war, dass sein Lohn in den acht Jahren kaum gestiegen war.

Der Lohn der einfachen ProduktionsarbeiterInnen besteht in erster Linie aus dem Grundlohn und dem Lohn für die Überstunden. Die Überstunden machen mehr als fünfzig Prozent des Gesamtlohns aus, und viele Beschäftigte sind auf den Überstundenlohn angewiesen. Foxconn hat ein System eingeführt, das als "vernünftige Überstundenregelung" bezeichnet wird. "Bei der Unterzeichnung des Arbeitsvertrags geht es um sogenannte 'freiwillige Überstunden'. Entsprechend den Anforderungen der Firma müssen Überstunden geleistet werden. Bei guten Erträgen werden Überstunden angesetzt und bezahlt, bei schlechten Erträgen kriegen wir die Zeit frei. Die sogenannte 'vernünftige Überstundenregelung' bedeutet nichts anders, als dass wir Überstunden machen, wenn in einem Monat viel zu tun ist, und frei kriegen, wenn es im nächsten Monat wenig zu tun gibt. Ich finde, das ist den Beschäftigten gegenüber nicht fair, weil die Löhne ohnehin schon niedrig sind."

Viele Menschen ziehen los und suchen Arbeit, um Geld zu verdienen. Diese Überstundenregelung ist eine versteckte Kürzung des Überstundenlohns. Für Hui vergeuden sie so ihre Zeit. "Die Arbeitsintensität ist etwas gestiegen, sodass es für uns junge Leute noch anstrengender geworden ist." Der Grundlohn der Foxconn-ArbeiterInnen korrespondiert mit ihrer Einstufung. Je höher die Einstufung, desto höher der Grundlohn. Der Überstundenfaktor (der Überstundenlohn gemessen an der Betriebszugehörigkeit) ist dann ebenfalls höher. Hui war in Arbeiterlohnstufe 3 eingestuft. Er war seit acht Jahren einfacher Produktionsarbeiter und hatte wenig Hoffnung auf Beförderung. "Ich habe hier keine Chance aufzusteigen, und selbst wenn ich aufstiege, würde sich wenig ändern. Die Konkurrenz ist so groß, und da gibt es immer jemand, der das irgendwie hintenherum klar macht. Außerdem eigne ich mich meiner Meinung nach gar nicht für einen Chefposten oder eine Linienführerstelle. Ich bin zu zurückhaltend. Ein Linienführer muss bestimmte Fähigkeiten haben und ein bisschen autoritär sein." Nicht aufzusteigen bedeutete auch, dass sein Lohn weiterhin bei etwa 2.000 Yuan liegen würde.

Hui wollte die Firma verlassen, aber Foxconn ließ ihn nicht so einfach ziehen. Jedes Jahr wird ein Leistungstest durchgeführt. Der Leistungstest ist in vier Stufen A, B, C und D aufgeteilt und betrifft Beschäftigte verschiedener Ebenen mit unterschiedlichen Leistungszulagen. Die Bewertung der jährlichen Arbeitsleistungen der Beschäftigten wird von den höheren Management-Ebenen durchgeführt. Sollten sie mit D bewertet werden, kann die Firma den Arbeitsvertrag kündigen und dem Beschäftigten die gesetzliche Abfindung auszahlen. "Ich wurde

damals zum Beispiel erst vom Abteilungsleiter bewertet, und das wurde danach vom höheren Management geprüft. Ich wurde damals niedrig eingestuft. Ich wusste auch, dass ich meine Arbeit tatsächlich schlecht machte. Ich interessierte mich nicht für die Firma und wollte da sicher nicht (mehr) arbeiten. Wenn ich als D eingestuft werde und es keine Chance auf Beförderung gibt, so hoffte ich damals, könnte ich als Langzeitbeschäftigter eine Abfindung bekommen und mit dem Geld ein kleines Geschäft aufmachen."

Später wurden die genannten Standards gesenkt (jede Werkhalle kann festlegen, wie viele mit A, B, C oder D bewertet werden, aber das wird in der Regel nicht offen verkündet). Hui suchte den Abteilungsleiter auf und sagte: "Ich weiß, dass meine Leistung in diesem Jahr nicht gut war und ich mit D bewertet werden muss." Hui bekam die gewünschte (Bewertung) D, aber die Firma kündigte ihn nicht. Hui ging mit zwei Dutzend, mit D bewerteten Beschäftigten zur Firmenleitung, in der Hoffnung, dass die Firma ihre Verträge vorschriftsgemäß beendet. Aber "der Bereichsleiter sagte gar nichts dazu. Also gingen wir zum stellvertretenden Generaldirektor, ein taiwanesischer Manager. Er weigerte sich, uns zu treffen. Wir standen vor seinem Büro, und er holte den Sicherheitsdienst, der uns vertrieb." "Schließlich riefen wir die Medien an und baten um Hilfe. Wir kontaktierten den 'Nachtbus-Report' (Nachrichtensendung im chinesischen Fernsehen, Anm. d. Ü.) und berichteten von unserem Problem. Im Jahr zuvor waren in der Montagefabrik zwei- bis dreihundert Beschäftigte ebenfalls mit D bewertet worden. Sie hatten in derselben Firma gearbeitet und sie waren gekündigt worden. Wenn wir in derselben Firma arbeiteten, warum wurden wir dann unterschiedlich behandelt? Das konnten wir nicht akzeptieren." Auch danach tat sich in der Sache nichts. "Unser Bereichsleiter begann, uns zu schikanieren. Uns wurden keine Überstunden zugewiesen, und wir bekamen nur den Grundlohn von etwas über 1.000 Yuan. Viele wurden so gezwungen, von sich aus zu kündigen (wer selbst kündigt, bekommt keine Abfindung). Ich war der einzige, der übrig blieb. Ich war damals sehr wütend und lief zum stellvertretenden Generaldirektor des Unternehmensbereichs und machte Lärm. Er hatte Angst, ich würde weiter Unruhe stiften, und gewährte mir die Überstunden. Ich schaffte es also am Ende nicht wegzugehen. Diese Sache fand kein Ende. Ihre Methoden sind abscheulich."

### **"Ich war ihr egal, weil ich weniger verdiente"**

Während er immer neue berufliche Probleme hatte, geriet auch Huis Liebesleben in eine Krise. Was ehemals eine wichtige Stütze war, geriet nun zur großen Belastung, was einmal eine liebevolle Beziehung war, driftete nun mehr und mehr auseinander... Als er 19 Jahre alt war, traf Hui auf der Schlittschuhbahn die junge Mei, die damals in die zweite Klasse der Unteren Mittelschule ging. Kaum hatten sie sich gesehen, verliebten sie sich Hals über Kopf. Hui zog aber zum Arbeiten fort und musste Mei zurücklassen, die damals noch zur Schule ging. Sieben Jahre später trafen sich die beiden in Kunshan wieder, und obwohl es nicht leicht war, liefen sie schließlich zusammen in den Hafen der Ehe ein.

Ihr Eheleben verlief allerdings alles andere als problemlos. Hui und Mei mieteten in Kunshan ein kleines Zimmer von acht Quadratmetern und begannen ein glückliches Familienleben. Mei fing ebenfalls bei Foxconn an zu arbeiten, wollte sich die Schufterei aber nicht mehr antun und kündigte wieder. Draußen zog sie ein kleines Geschäft auf und verkaufte Schuhe. Sie verdiente damit nicht viel Geld, aber es reichte fürs Essen. Hui hatte in der Zeit viel zu tun und keine Zeit, sich um Mei zu kümmern. "Es waren vor allem die vielen Überstunden, insgesamt etwa 150 [pro Monat]. Wenn ich nicht gerade schlief, war ich auf Arbeit. Samstags und sonntags hatten wir Zeit zusammen, sonst normalerweise nicht. Manchmal hatte ich Nachtschicht und schlief später oder stand früher auf, um was mit ihr zu machen." Obwohl sie täglich nur wenig Zeit miteinander verbringen konnten und monatlich nur wenig Geld verdienten, verstanden sie sich doch gut und hatten ein glückliches Leben. Hui sagte immer: "Mir sind die Gefühle wichtig; das hat mit Geld

nichts zu tun."

Kurze Zeit später ging Mei zurück in die Heimat und gebar ein Kind. Nach der Geburt wollte Mei wieder zur Arbeit losziehen, aber Hui war anfangs überhaupt nicht einverstanden. "Sie ging trotzdem nach dem chinesischen Neujahrsfest nach Guangzhou und suchte sich dort Arbeit. Ich wollte damals nicht, dass sie geht, aber ich konnte sie nicht überzeugen und musste sie letztlich ziehen lassen. Sie ist heute immer noch in Guangzhou." Nun lebten die beiden getrennt und hatten immer weniger Kontakt.

In Guangzhou, dieser blühenden Metropole, veränderte sich Mei langsam. "Sie zeigte mir die kalte Schulter, weil ich wenig verdiente und die Bedingungen zu Hause alles andere als gut waren. Als wir uns ineinander verliebten, achtete ich auf meine Gefühle, und als wir heirateten, waren mir ebenfalls die Gefühle wichtig und nicht das Geld. Nach der Hochzeit stellte sie gerne Vergleiche an. Der Ehemann ihrer Freundin verkaufte Mobiltelefone und verdiente viel Geld." Meis eigene Familienverhältnisse waren nicht besonders gut. Ihre Eltern hatten drei Kinder. Sie lebten in der Stadt und hatten ein kleines Spielzeuggeschäft. Angesichts der Verlockungen der Metropole und der verführerischen Konsumangebote hoffte Mei natürlich, Hui würde mehr Geld verdienen, um sie zufriedenstellen zu können. Die beiden lebten sich allmählich auseinander. "Jedes mal wenn ich mit ihr telefonierte, gab es Streit, weil ich so wenig verdiente und sie weiter hoffte, ich würde drei- bis viertausend Yuan heimbringen."

Meis Erwartungen setzten Hui schleichend unter Druck. "Ich schickte ihr nur selten Geld. Ich fühlte mich nutzlos. Es ist schlimm, ein Mann zu sein, der mit Geldangelegenheiten nicht klar kommt." Hui, der zuvor die Einstellung hatte, dass "Gefühle wichtig sind, Geld aber nicht," gab dem Druck seiner Ehefrau nach. "In dieser Gesellschaft geht es nur ums Materielle. Ich habe kein Haus, ich habe kein Auto. Als ich hinüber [nach Guangzhou] fahren wollte, sagte sie mir, ich solle nicht kommen." Huis Nachgeben änderte Meis Einstellung nicht. "Am Anfang merkte ich es nicht, aber später erkannte ich, dass sie mich nicht mochte, weil ich wenig Geld und kein Haus hatte." Sie drifteten auseinander. Hui schickte ihr auch kein Geld mehr und rief sich nicht mehr an. In ihrer Beziehung herrschte nun "Eiszeit". Hui hatte auch den Verdacht, dass Mei in Guangzhou einen anderen Freund hatte. Wenig später ließen sich die beiden scheiden.

Hui verabscheute Mei damals. "Ich spürte, dass sie mich verletzt hatte. Eine Zeit lang war ich sehr deprimiert. Ich ging jeden Tag ins Internetcafé und spielte die ganze Zeit Computerspiele, bei denen man Menschen erschießt. Ich habe Respekt vor Gefühlen und halte sie für wichtig. Ich hoffe auf ihre Reinheit und dass sie sich nicht so leicht ändern wie bei anderen Menschen. So dachte ich über sie, sie dachte aber anders über mich. Mich hat das sehr verletzt."

Nun vermisste er Mei wieder. Er schrieb in sein Tagebuch: "... ich weiß nicht, ob du mich jetzt vermisst, aber ich vermisse dich. Du sagtest, dass du böse auf mich bist und auch dass ich dich nicht verstehe, aber hast du nicht daran gedacht, dass ich dich liebe. Jeden Tag und jede Nacht denke ich an dich, obwohl du mich immer wieder verletzt hast. Wenn ich daran denke, dass du wirklich weggegangen bist, tut das unendlich weh...".

### **Er kann den Kindergarten nicht bezahlen**

Nachdem ihn die Frau verlassen hatte, wusste Hui weder ein noch aus. Seine kleine Familie hatte sich zwar aufgelöst, aber er musste sich um seine betagten Eltern und sein kleines Kind kümmern.

Hui stammte aus einer dörflichen Familie in Ganzhou, Provinz Jiangxi. Die Familie hatte nicht viel Land und den Eltern ging es gesundheitlich nicht allzu gut. Der Vater hatte Probleme mit der Hüfte und konnte keine schweren Arbeiten machen. Seine Mutter hatten hohe Blutfettwerte. Hui hatte zwei jüngere Brüder, die aber beide keine feste Arbeit hatten. "Meine jüngeren Brüder arbeiteten früher in Guangdong, aber die Löhne waren so niedrig, dass sie oft die Arbeitsstelle

wechselten." Zur Bestreitung der Lebenshaltungskosten war die Familie also auf das Geld angewiesen, das Hui nach Hause schickte.

Hui verdiente bei Foxconn nun etwas über 2.000 Yuan im Monat. Die Monatsmiete plus Wasser und Strom betrug 175 Yuan, Internetgebühren 300 Yuan, Lebensmittel etwa 150 Yuan, Handygebühren 200 Yuan. Auch mit den kleinen Geschäften, die er machte, konnte er den Eltern monatlich nur etwa 500 Yuan schicken.

Seit der Scheidung von Mei wurde ihr Kind von Huis Eltern aufgezogen. Hui fuhr jedes Jahr mehrmals in die Heimat, um das Kind zu besuchen. Auf Huis Telefon-Display war ein Foto des Kindes zu sehen. Einmal reichte uns Hui sein Handy rüber und fragte: "Das Kind auf dem Foto, ist es nicht niedlich?" Er wartete nicht auf unsere Antwort, sondern beantwortete die Frage selbst: "Er ist niedlich. Ich sollte wirklich bald zurückfahren. Er ist sehr frech." Hui blickte zärtlich auf das Bild und lächelte. Ein Jahr zuvor sollte der Junge in den Kindergarten kommen, was 1.000 Yuan gekostet hätte, aber Hui brachte das Geld nicht auf. In dieser Zeit war Hui ganz auf sich gestellt. Er machte sich selbst dafür verantwortlich, dass er als Vater seinem Kind nicht dieselbe Ausbildung bieten konnte, die andere Kinder genossen. "Mein Sohn war nun alt genug für den Kindergarten, aber ich als Vater war nicht in der Lage, ihn da hinschicken. Das war eine Schande, aber es war auch bedauerlich." "Um die Wahrheit zu sagen, als mein Sohn nicht in den Kindergarten konnte, weil ich das Geld nicht aufbrachte, wollte ich lieber sterben als weiter zu leben." Nach dieser Sache hatte Hui gegenüber seinem Sohn Gewissensbisse. Er änderte seine Einstellung und wollte nun mehr Geld verdienen.

An Neujahr 2009 kam Huis Mutter ins Krankenhaus. Die Krankenhausgebühren lagen zwischen zwei- und dreitausend Yuan. Hui war zum Jahreswechsel nach Hause gefahren, hatte aber nicht so viel Geld. Seine Mutter war im Krankenhaus, und obwohl er ein Jahr hart gearbeitet hatte, war er nicht in der Lage, zweitausend Yuan zu zahlen. Die grausame Realität ließ Hui, dem "Geld nicht wichtig war", ein weiteres Mal einlenken. "In dieser Gesellschaft ist Geld doch wichtig."

Hui spürte, dass er der Mutter was schuldig war. "Als ich klein war, hat Mutter mich großgezogen und mich mit allen Mitteln unterstützt. Wann ich krank war, ist sie mit mir zum Arzt gegangen und hat sich um mich gekümmert. Jetzt ist Mutter krank und ich habe kein Geld für den Arzt!" Die Liebe zu seiner Mutter steigerte sein Verlangen nach Geld weiter. "Ich wollte jede Möglichkeit nutzen, um an Geld zu kommen. Für das Wohl meiner Mutter würde ich sogar mein Leben geben."

Die Probleme mit seinem Sohn und seinen betagten Eltern taten Hui weh und setzten ihn enorm unter Druck. "Die wichtigsten Menschen in meinem Leben brauchen Geld, das ich nicht auftreiben kann. Ich bin vollkommen am Boden zerstört."

### **Wie soll er das umsetzen?**

Nach diesen schwierigen Erfahrungen wurde wurde Geldverdienen zu Huis wichtigstem Ziel. "Jetzt geht es um nichts Anderes mehr als darum, mehr Geld zu verdienen." Durch die Arbeit bei Foxconn konnte Hui im Grunde nichts sparen. Er lebte "von Gehaltscheck zu Gehaltscheck" (d.h. er gab das gesamte, in einem Monat verdiente Geld aus). Deswegen hatte er normalerweise noch Nebenjobs. Er verkaufte Handy-Speicherkarten, und half nun anderen beim Verkauf von Gesundheitsgeräten. "Diese Geräte habe ich gerade besorgt. Ich musste auf meinen Monatslohn warten, dann habe ich sie geholt. Damit gehe ich zu den Leuten nach Hause (um sie zu verkaufen). An einem Gerät kann ich drei- bis vierhundert Yuan verdienen. Manchmal kann man ein Gerät für bis zu 1.300 Yuan verkaufen. In der Zeit zwischen dem Erhalt der Ware und ihrem Verlauf geht es um den Preis, und es kommt darauf an, wie ich mit den Leuten spreche." Obwohl der Preis der Geräte relativ hoch war und es schwierig sein würde, sie zu verkaufen, war Hui voller Hoffnung.

Hui wollte erst etwas Geld verdienen und dann zurück in die Heimat, um ein kleines Geschäft aufzumachen. "Ich will Sachen verkaufen, die mit Elektronik und Telekommunikation zu tun haben. Ich habe aber kein Geld, also wird das so nicht gehen, und ich muss als Kleinhändler anfangen. Als Geschäftsmann kannst du nicht einfach tun, was du willst. Du musst dich vor allem nach dem Bedarf richten." Nach Hause zurückzukehren und ein Geschäft aufzumachen, war immer schon Huis Plan gewesen, aber wie sollte er das umsetzen? "Ich will jetzt mehr Geld verdienen, damit mein Kind eine Zukunftsperspektive hat." Das Kind war Huis einzige Hoffnung und emotionale Stütze. Hui dachte zu der Zeit viel über die Zukunft seines Sohnes nach. "Ich habe gelegentlich an Amway-Veranstaltungen zur elterlichen Erziehung teilgenommen. Er muss in Zukunft nicht unbedingt auf eine gute Schule gehen, aber er muss fleißig lernen. Die Früherziehung ist sehr wichtig. Anfangs kann er lernen, woran er Interesse hat. Eltern müssen sich mehr um ihre Kinder kümmern, mit ihnen sprechen. Das ist wichtiger als eine gute Schule." Hui wollte gerne nach Hause zurück, um bei seinem Kind zu sein. "Mehr Geld verdienen, warten, bis er zur Schule geht, dann nach Hause zurückkehren und bei ihm sein, ihm Orientierung geben, das wäre gut." Huis eigene Zukunft war weiter unsicher. Er wusste nicht, ob er seinem Kind tatsächlich eine Perspektive bieten kann. In letzter Zeit wollte Hui unbedingt nach Hongkong gehen, um dort zu arbeiten. Er überlegte gar, illegal nach Hongkong einzuwandern. Er sagte, er müsse unbedingt Geld verdienen. Wo liegt Huis Zukunft? Wir wissen es genauso wenig wie er.

Managergeschichte

## Ich musste gehen – Ein Manager erzählt

*Li Changjiang*

Ich komme aus Henan und habe *Industrial Engineering* (IE) studiert.<sup>17</sup> Nachdem ich im Jahr 2003 mein Studium beendet hatte, ging ich direkt zu Foxconn. Ich blieb durchgängig bis 2007 und zählte schon als langzeitbeschäftigter Angestellter. Ich war in der Produktionsleitung eingesetzt und bin am besten mit der Produktion von Apple MP3-Playern und HP-Produkten vertraut.

### Wie macht Foxconn Gewinne?

Wie verdient die Firma Geld? Viele Unternehmen stellen sich diese Frage. Foxconn verdient vor allem auf zwei Arten Geld: zum einen durch die Auftragsherstellung an sich, zum anderen dadurch, dass Foxconn so viele Einzelteile wie möglich selbst produziert und Prototypen selbst entwickelt, statt diese Aufgaben an andere Firmen abzugeben.

Foxconn gehört heute zu den 500 größten Unternehmen der Welt und hat sich weltweit einen Namen gemacht, aber die Firma muss weiter um die Aufträge großer Marken wie Apple oder HP kämpfen. Nur wenn Foxconn deren Aufträge erhält, kann die Firma ihre Profite bewahren. Um die Aufträge zu erhalten, muss Foxconn seine Preise so niedrig wie möglich halten. Die Auftragsgewinnung liegt im Verantwortungsbereich des leitenden Managers der

---

<sup>17</sup> Beim sogenannten *industrial engineering* geht es um die genaue Kontrolle des gesamten industriellen Produktionsprozesses, die Maximierung der Produktivität und die Reduzierung der Produktionskosten. IE-Ingenieure können die notwendige Zeit eines jeden Arbeitsprozesses auf die Sekunde genau bestimmen und entsprechend für jeden Produktionsabschnitt, jede Linie und jeden Beschäftigten die täglichen Arbeitsaufgaben festlegen. Dank der IE-Manager kann Foxconn ständig die Produktionsmenge erhöhen und die zahllosen Foxconn-Beschäftigten dazu bringen, die stressige und monotone Arbeit weiter zu erledigen.

Unternehmensgruppe, seines Stellvertreters usw., die das mit höheren Managern oder Projektmanagern besprechen. Sie stehen in der Hierarchie relativ weit oben. Die IE-Ingenieure spielen innerhalb der Unternehmensgruppen als Unterstützer der Auftragsakquise eine wichtige Rolle. Eine unserer Aufgaben besteht darin, die Produktionskosten abzuschätzen und den Markenfirmen einen Preis zu nennen.

Ich rechne das mal für einen HP-Drucker als ein mir vertrautes Beispiel durch. Mit denen kenne ich mich aus. An der Herstellung eines jeden Druckers kann Foxconn etwa zehn US-Dollar verdienen, umgerechnet auf Renminbi sind das über siebzig Yuan. In diesen über siebzig Yuan sind enthalten: die Kosten für Grund und Boden, Verwaltungskosten, Wasser- und Stromgebühren, die Abschreibung der Maschinen und natürlich die Arbeitskosten. Was übrig bleibt, ist der Gewinn für Foxconn. Die Arbeitskosten machen gerade mal zwanzig bis dreißig Prozent der Produktionskosten aus, also irgendwo zwischen 10 und 20 Yuan.

In auftragsreichen Zeiten hat Foxconn Bestellungen für 2,5 bis 2,6 Millionen Drucker im Monat. Die Druckerproduktion umfasst vor allem die Herstellung der Gehäuse, des Tintengefäßes und der Platine sowie die Montage. Im Allgemeinen werden die meisten Arbeitskräfte in der Platinenherstellung und der Montage eingesetzt. Die Herstellung der HP-Drucker erfolgt an zwanzig SMT-Linien,<sup>18</sup> etwa fünfzehn bis zwanzig Bestückungslinien und 24 Montagelinien. In der Regel arbeiten an einer SMT-Linie 10 bis 13 und an einer Bestückungslinie 15 bis 17 Leute. Die meisten sind an den Montagelinien beschäftigt, pro Linie über 200 ArbeiterInnen. Alle Produktionslinien arbeiten im Zweischichtsystem und mit Wechselschichten. Insgesamt arbeiten an den SMT-Linien etwa 600 Leute, an den Bestückungslinien noch einmal 600 und an den Montagelinien ungefähr 10.000. Zusammengenommen sind das über 11.000 Beschäftigte. Wenn wir noch die Beschäftigten mit unterstützenden Tätigkeiten dazu zählen, werden etwas weniger als 20.000 Leute für die Produktion der HP-Drucker gebraucht.

Um die Gewinne zu maximieren, muss Foxconn die Arbeiterlöhne drücken. Bleiben wir beim HP-Beispiel. Ein HP-Drucker muss im Durchschnitt für mehr als 500 Yuan verkauft werden. Das monatliche Auftragsvolumen muss über einer Milliarde Yuan liegen. Ist das nicht ein erstaunlicher Wert? (Er lacht.) Die Arbeiterlöhne sind dagegen vergleichsweise niedrig. Sie machen gerade mal vier Prozent des Auftragsvolumens aus. In Foxconns Preis für HP werden die Arbeiterlöhne mit 2.500 Yuan pro Monat pro Arbeiterin angesetzt und auf der Grundlage von fünf Tagen die Woche mit je acht Stunden Arbeit berechnet. In Wirklichkeit sind die Arbeiterlöhne keineswegs so hoch. Chongqing ist die zentrale Produktionsstätte für HP-Drucker. Dort liegt der Grundlohn der ProduktionsarbeiterInnen bei nur 1.240 Yuan, also viel niedriger als der für den HP-Preis kalkulierte.

Foxconn verlagert große Produktionsteile von den Küstenregionen ins Landesinnere. Ein Grund dafür ist, dass die Arbeitskosten dort viel niedriger sind als in Shenzhen. Vor allem nach der Anpassung des Grundlohns in den Fabrikkomplexen Shenzhen ist der Vorteil der niedrigen Arbeitskosten im Landesinneren noch deutlicher.

### **Apples Management ist am strengsten**

Im Jahr 2007 wollte Foxconn in Yantai, Provinz Shandong, weiter expandieren. Die Firma verlangte, dass ich nach Yantai gehe und in der dortigen Fabrik arbeite. Ich war darauf überhaupt nicht vorbereitet und wollte die mir bekannte Arbeitsumgebung nicht verlassen. Wenn die Firma aber sagt, du musst dorthin gehen, dann musst du dorthin gehen. Es gab keinen Spielraum für Verhandlungen. Deswegen blieb mir nur die Kündigung. Ich arbeitete dann über ein Jahr lang woanders und kehrte 2008 zu Foxconn in Shenzhen zurück. Erst wurde ich Qualitätsingenieur für

---

<sup>18</sup> SMT = *Surface Mounted Technology*, Oberflächenmontage. Bauelemente werden mit Maschinen direkt auf die Platinen gelötet. (Anm. d. Ü.)

Apple und andere Produkte und später Qualitätsmanager.

Da Foxconn ein Auftragshersteller ist, hat das Unternehmen keine unabhängige Unternehmensstrategie. Die wichtigen Materialien und Komponenten werden alle von den Kunden bestimmt, und die Kunden bestimmen auch die Zulieferer. Ich habe gehört, dass der frühere Leiter der IDPBG-Unternehmensgruppe Jiang Haoliang, der einmal als Nachfolger Terry Gous gehandelt wurde, auf Verlangen Apples abgesetzt wurde, weil er einmal bei der Herstellung von Apple-Geräten eigenmächtig entschieden hatte, Material einer einheimischen Firma einzusetzen, ohne die Zustimmung Apples einzuholen. Terry Gou versetzte ihn schließlich, und heute ist er der Leiter einer kleinen Abteilung mit nur 10.000 Beschäftigten.

Bei der Produktionsleitung haben verschiedene Kunden auch verschiedene Anforderungen. Im Allgemeinen wollen japanische Kunden wie Sony, dass ihre Geräte vollständig in einem Produktionsbetrieb fertiggestellt werden. US-amerikanische Unternehmen sind anders. Geräte von HP oder Apple werden in mehreren Produktionsbetrieben gefertigt. Die Herstellung der Gehäuse und der Platine sowie die Montage finden in unterschiedlichen Betrieben statt. Der eine Betrieb muss Waren liefern, der andere Betrieb nimmt sie in Empfang. So werden viele Glieder in die Produktionskette eingefügt, was auch die Kalkulationskosten erhöht. Dieses Verfahren hat aber auch Vorteile. Vor allem ist die Qualitätskontrolle gesichert, weil die Komponenten zwischen verschiedenen Herstellern hin- und herwechseln und durch die jeweilige Qualitätskontrolle kommen müssen. Die gegenseitige Kontrolle der Produktionsbetriebe erhöht tatsächlich die Qualität.

Das Apple-Management stellt die höchsten Anforderungen bei den Sicherheitsstandards. Im Fabrikkomplex in Shenzhen-Longhua gibt es zum Beispiel eine Apple-Produktionslinie mit über 20.000 ArbeiterInnen. Das Sicherheitspersonal umfasst mehr als 600 Leute. In der Produktionshalle für das iPhone hat nicht nur jedes Produktionsteam einen eigenen Sicherheitsmitarbeiter, die Zentrale Sicherheitsabteilung schickt noch einen weiteren. Das gesamte Fabrikgebäude hat fünf oder sechs Eingangstore. Um hinein zu gelangen, muss man eine genaue Sicherheitsüberprüfung durchlaufen. Das wurde alles von Apple gefordert. Die Beschäftigten dürfen keine Computer, USB-Sticks, Kameras oder Handys mit in die Fabrikhalle nehmen. Wer Lederschuhe mit Metallknöpfen trägt, kommt man nicht rein. Wer Metall an der Unterwäsche hat, kommt auch nicht rein. Keine Computer reinbringen zu dürfen, ist für uns wirklich hart, lässt sich aber nicht ändern. Man muss selbst überlegen, wie man damit klarkommen kann. Wer wirklich einen Computer mit reinbringen will, muss zumindest erst die Leiter der Unternehmensgruppe um Erlaubnis fragen.

## **Hintergrund der Lohnerhöhungen**

Im Jahr 2010 stellte die zentrale Personalabteilung Leute ein, und ich ging zum Vorstellungsgespräch. Ich wurde tatsächlich dort angestellt und arbeitete als Berater sowie in IE-Projekten. Da ich in der zentralen Personalabteilung beschäftigt war, kenne ich mich gut mit der Frage der Lohnerhöhungen aus.

Terry Gou hatte versprochen, den Lohn der ArbeiterInnen an den Produktionslinien von 900 Yuan auf 1.200 Yuan zu erhöhen. Kaum eine Woche später kündigte er überraschend an, dass er nochmal von 1.200 Yuan auf 2.000 Yuan erhöht werde. In Wirklichkeit sind die Lohnerhöhungen begrenzt. Nur all jene, die schon ein halbes Jahr bei Foxconn beschäftigt sind, bekommen die Lohnerhöhung, aber viele verlassen die Firma, noch bevor sie die sechs Monate voll haben. Im Schnitt verlassen jeden Monat drei Prozent der Beschäftigten die Firma, und am Ende des Jahres können es über zehn Prozent sein. Im Mai und Juni 2010 lag die Fluktuation wegen des Einflusses der Selbstmordserie jeweils über zehn Prozent. Allein in diesen beiden Monaten kündigten etwa dreißig Prozent der ArbeiterInnen, und die neu Eingestellten konnten die Lohnerhöhung im Oktober nicht bekommen. Selbst wenn Beschäftigte ein halbes Jahr bei

Foxconn gearbeitet hatten, mussten sie erst eine Prüfung ablegen. Nach der Prüfung wurden sie in vier Ränge A, B, C und D aufgeteilt. Rang A umfasst zwanzig bis dreißig Prozent, Rang B zehn bis zwanzig Prozent, Rang C etwa fünf Prozent. Die mit Rang D hatten Pech und bekamen die Lohnerhöhung nicht.

Es weiteres Problem war, dass die Lohnerhöhungen vor allem den ArbeiterInnen an den Produktionslinien zugute kamen. Das zog den Missmut anderer ArbeiterInnen nach sich. Die Firma hatte geplant, dass die Arbeitsplätze der Beschäftigten in Typen A, B und C aufgeteilt werden. Die ArbeiterInnen an den Produktionslinien wurden als Typ A oder B klassifiziert, aber in einigen Abteilungen gab es noch LagerarbeiterInnen, MaschinenführerInnen, PförtnerInnen usw., die alle Typ C bekamen. Sie gehören zwar alle zur Produktionsabteilung, bekamen aber keine Lohnerhöhung. Die Entscheidungsgewalt über die Aufteilung der Arbeitsplätze lag in den Händen der verantwortlichen Vorgesetzten. Die unterschiedlichen Vorgesetzten machten nicht die gleiche Einteilung. Die Vorgesetzten einiger Abteilungen klassifizierten die LagerarbeiterInnen und Verwaltungskräfte auch als Typ A oder B. So kamen sie auch in den Genuss der Lohnerhöhung. In anderen Abteilungen wurden sie als Typ C eingestuft und konnten so höchstens 1.600 Yuan erreichen. Ein anderes Problem waren die Führungskräfte auf der Produktionsebene wie Linienführer, Gruppenleiter, aber auch Beschäftigte ersten, zweiten und dritten Ranges. Sie waren alle von der Produktionslinie aus aufgestiegen, bekamen aber keine Lohnerhöhung. Der Grundlohn der höheren Angestellten, die vorher sehr viel mehr verdient hatten, lag bei 2.200 bis 2.500 Yuan, der Abstand zum erhöhten Lohn der ProduktionsarbeiterInnen war nun also nur noch gering.

Die Lohnerhöhung brachte also einige Verwirrung mit sich. Als ich in der Unternehmensgruppe für die Produktion von Sonys PSP-Spielkonsole arbeitete, kam es zu einem Vorfall. Der Leiter der Unternehmensgruppe weigerte sich, die Löhne zu erhöhen. Die Verwaltungsangestellten legten daraufhin die Arbeit nieder, woraufhin er sofort der Lohnerhöhung zustimmte. Die Angestellten waren aber nicht zufrieden und kamen am nächsten Tag nicht zur Arbeit. Er stimmte dann einer weiteren Lohnerhöhung um 300 Yuan zu, und damit war die Sache erledigt.

Ich weiß, dass es bei Foxconn damals viele Meinungsverschiedenheiten gab. Viele höhere Manager waren nicht bereit, (die Löhne zu erhöhen,) zum Beispiel bei den Unternehmensgruppen CMMSG oder CDPBG. Da Terry Gou sie schon verkündet hatte, mussten sie das aber intern irgendwie regeln. Das lief zum Beispiel über die Erhöhung der Arbeitslast. UPH (*units per hour*) ist die von den IE-Ingenieuren kalkulierte Produktionsmenge pro Stunde. In vielen Unternehmensgruppen wurde diese Zahl regelmäßig verändert und dabei oft erhöht und selten gesenkt. Zum Beispiel konnte sie von 250 auf 270 angehoben werden und danach noch einmal auf 300. Eine weitere Methode war die Kontrolle der Überstunden. Nach der Selbstmordserie hatte Foxconn die Schichtfrequenz erhöht und so die Dienstpläne gestrafft. Zum Beispiel wurden aus fünf 8-Stunden-Tagen vier 10- oder 11-Stunden-Tage. Danach waren drei Tage arbeitsfrei und eine andere Schicht übernahm die Arbeit. Dadurch musste Foxconn keine Überstunden bezahlen und konnte gleichzeitig die Produktion rund um die Uhr aufrechterhalten. Sie schafften es sogar, die Arbeitskosten zu senken.

Eine weitere Methode war die Verlagerung ins Landesinnere, d.h. die Verringerung der Beschäftigten in den Küstenregionen und die Anwerbung möglichst vieler neuer Beschäftigter im Landesinneren. Die dortige Konzernleitung versetzt jetzt nach und nach Leute. Dabei greift sie vor allem auf zwei Methoden zurück: 1. Die Beschäftigtenzahl wird zunächst mal beschränkt; das bedeutet, dass in Shenzhen-Longhua niemand mehr eingestellt wird. Einige Leute, die in Shenzhen arbeiten, hat Foxconn für die Projekte in Chengdu oder Zhengzhou beschäftigt, sodass sie zwar in Shenzhen arbeiten, aber nur den Lohn von Beschäftigten in Chengdu oder Zhengzhou bekommen. Gleichzeitig wurden Fabriken verlagert. Die iPhone-Produktion ging zum Beispiel nach Zhengzhou, ein Teil der Produktion des iPad nach Chengdu. Als das iPad nach Chengdu kam, wurden zunächst nur 3.000 Leute verlagert. Sie hatten vorher in Shenzhen gearbeitet, und

als sie für den Umzug nach Chengdu mobilisiert werden sollten, wurden sie hereingelegt. Der Chef versprach ihnen, dass es keine Lohnkürzungen geben werde. Foxconn's Unternehmenspolitik ist aber, dass bei einer Verlagerung die Löhne gesenkt werden. Man kann zwar den Lohn von 2.000 Yuan so weit wie möglich erhalten, muss aber einen Teil davon als Zulage deklarieren. Der Grundlohn liegt bei lediglich 1.200 oder 1.500 Yuan. Die jetzt in den neuen Fabriken beschäftigten ArbeiterInnen sind alle nach September eingestellt worden. Sie haben keine Möglichkeit, den erhöhten Lohn zu bekommen.

### **Auseinandersetzungen bei Foxconn**

Da es bei Foxconn in Chengdu noch drunter und drüber ging, schickte mich mein Chef im Januar 2011 zum Arbeitseinsatz dorthin. Ich sollte die Personalabteilung in Chengdu unterstützen. Vor allem sollte ich die Situation erforschen und bewerten, um einen Plan zur Steuerung der "Menschenströme" im Fabrikkomplex von Chengdu aufzustellen und zusammen mit der zentralen Versorgungsabteilung die Probleme mit der unzureichenden Verpflegung, den fehlenden Unterkünften, den Staus bzw. langen Schlangen usw. zu lösen. So ging ich also Anfang diesen Jahres von Shenzhen zu Foxconn in Chengdu. Es dauerte nicht lange, bis ich in der Fabrik auf viele Probleme stieß. Jedes Jahr zahlt Foxconn am 15. oder 16. Januar die Jahresendprämien. In Chengdu waren die Prämien aber nach dem 20. Januar immer noch nicht rausgegeben worden. Etwa 2.000 ArbeiterInnen verweigerten daraufhin die Arbeit und gaben ihrer Unzufriedenheit Ausdruck. Ich hörte, dass auch zwei teilgenommen haben sollen, die nicht bei Foxconn angestellt waren. Die ArbeiterInnen streikten einen Tag. Am 25. erhielten sie dann schließlich ihre Prämien. Danach sollen mehr als zwanzig ArbeiterInnen gekündigt haben.

Vor nicht langer Zeit stifteten bei Foxconn in Chengdu andere ArbeiterInnen Unruhe. Dabei ging es vor allem um die zu niedrigen Löhne. Die über 200 Leute gehörten zur TMSG-Unternehmensgruppe. Sie hatten ursprünglich in Shenzhen gearbeitet und sollten nach sechs Monaten die Lohnerhöhung bekommen. Plötzlich wurden sie dann der Hongchaozhun-Unternehmensgruppe zugewiesen und sollten nach Chengdu verlagert werden. Die Lohnerhöhung löste sich damit in Luft auf. Darüber hinaus sollten alle, egal ob ProduktionsarbeiterInnen, Linienführer oder Maschinenführer, ihre Posten und Lohnstufungen verlieren und von Null auf neu anfangen. Klar, dass sie nicht mehr arbeiten wollten. Am 2. März versammelten sie sich um die Mittagszeit am Eingang zur Kantine des südlichen Fabrikkomplexes und blockierten den Zugang. Sowohl die zentrale Personalabteilung Foxconn als auch die Personalabteilung der Unternehmensgruppe schickte zahlreiche Leute hin, um den ArbeiterInnen das Vorgehen des Unternehmens zu erklären. Danach schickten sie auch noch dreißig Werkschützer und Sicherheitsleute. Sie brachten die ArbeiterInnen zunächst in Foxconn's Anwerbezentrum in der Shuangbai-Straße und später in das Deyuan-Wohnheim, aber die Sache konnte nicht geregelt werden.

Auch die Situation in den Wohnheimen ist besonders prekär. Foxconn schafft es nicht, sich darum zu kümmern. Einmal trafen sich einige Leute vor einem Wohnheim im Wohnheimbezirk Nordwest von Foxconn in Chengdu, unterhielten sich und tranken Alkohol. Leute aus oberen Stockwerken schütteten Wasser herab und trafen die unten Stehenden. Denen da unten gefiel das natürlich gar nicht, und sie liefen alle Stockwerke ab auf der Suche nach den Schuldigen, um sich mit ihnen zu prügeln. Die Sache eskalierte im ganzen Gebäude, und viele Leute begannen zu schreien und Sachen wie Flaschen runter zu werfen. Leute vom Management und der örtlichen Polizei kamen schnell vorbei, um die Situation unter Kontrolle zu bringen. Die ganze Nacht schmissen jedoch weiter Leute Flaschen aus dem Gebäude nach unten. Sie waren offensichtlich mit irgendwas unzufrieden, aber es wurden keine Forderungen gestellt. Sie schmissen einfach weiter. Ich habe später gehört, dass die höhere Managementebene von Foxconn in Chengdu auf einem Treffen von Terry Gou deutlich zurechtgewiesen wurde.

## **Beförderungen und Versetzungen**

Für die Beschäftigten ist es äußerst schwierig, befördert zu werden, und die Fluktuation von ProduktionsarbeiterInnen ist sehr hoch. Neu eingestellte MitarbeiterInnen können allerdings, wenn sie weiblich, geschickt und vielleicht auch nett und charmant sind, relativ schnell zu MaschinenführerInnen befördert werden. Um Linienführer zu werden, müssen sie aber bereits ein Jahr dort gearbeitet haben. Um vom Linienführer zum Gruppenleiter aufzusteigen, muss man mindestens zwei oder drei Jahre warten. Noch schwieriger ist es, vom Gruppenleiter zum Abteilungsleiter zu werden. Man braucht dafür mehr als zehn Jahre Arbeitserfahrung. Es gibt auch Leute, die schon mehr als zehn Jahre bei Foxconn arbeiten und immer noch ProduktionsarbeiterInnen oder Linienführer sind. Die Lohnerhöhungen sind ebenfalls äußerst beschränkt. Nur mit der Firmenzugehörigkeit kann sie steigen, aber nur gering. Jedes Jahr kommen gerade mal ein paar Zehner dazu. Das ist alles. Wenn du aufsteigen willst, musst du dich auch um die Vorgesetzten kümmern und deine Beziehungen in die Managementebene pflegen. Deswegen sagen wir, dass Stiefellecker bei Foxconn leichter die Leiter hoch kommen. Ich habe mitbekommen, wie in einer Abteilung ein kleiner Fisch eingestellt wurde, der vorher offenbar Schwarzhändler für Zugtickets gewesen war und keine Ausbildung hatte. Er verstand es aber, seine Beziehungen spielen zu lassen und den Vorgesetzten zu schmeicheln, sodass er schnell aufgestiegen ist.

Mein unmittelbarer Vorgesetzter und ich wurden aussortiert, weil wir keine guten Beziehungen nach oben hatten. Ich kam Anfang Januar nach Chengdu und blieb bis zum 28. des Monats. Anfangs sollte ich das Problem mit der Kantinenverpflegung regeln und überlegte, wie ich die Sache durch Steuerung des Menschenstroms lösen kann. Danach kümmerte ich mich um die Situation in den Wohnheimen und die Situation vor und nach den Schichten. Die zentrale Versorgungsabteilung brauchte Informationen dazu. Bis vor dem Neujahrsfest hatte ich alle Daten zusammengestellt. Neujahr verbrachte ich zu Hause, und am 8. Februar begann ich wieder mit der Arbeit. Bis Ende Februar war ich mit allem fertig. Die obere Führungsebene legte unsere Lösungsvorschläge jedoch zur Seite. Sie hatte alle Informationen und gab sie an andere betroffene Betriebe weiter, aber die Vorschläge wurden zurückgehalten. Es blieb unklar, ob sie umgesetzt werden oder nicht. Später verlangte Foxconn ohne Rücksprache, dass ich langfristig in Chengdu bleibe. Ich hatte meinen *hukou* bereits nach Shenzhen verlegt und alle meine Freunde waren dort. Ich wollte nicht nach Chengdu umziehen. Ich entschied mich also Ende März, Urlaub zu machen und dann zur Arbeit nach Shenzhen zurückzukehren.

Das Management war zwar nicht einverstanden, aber ich ging trotzdem nach Shenzhen zurück und trat zur Arbeit an. Die Verantwortlichen wiesen mir aber keine Aufgaben zu. Sie zeigten mir die kalte Schulter und forderten mich auf zu kündigen. Ich musste die Schlüssel abgeben, und sie verweigerten mir den Zugang zum Büro. Sie setzten alle Mittel ein, um mich zur Kündigung zu zwingen. Das war noch nicht das Ende. Am 1. April ging ich um 7:40 Uhr wie üblich zur Arbeit. Am Eingang von Foxconn in Longhua beschlagnahmte der Werkschutz meinen Firmenausweis. Die Sache war so weit eskaliert, dass mir nur die Kündigung blieb.

Kommentar

## **Das Foxconn-Imperium und die Einhegungen**

*Pun Ngai, Lu Huilin*

Die gegenwärtige Herausbildung eines chinesischen Monopolkapitals zieht die chinesische Version der Einhegungen von der psychischen auf die physische Ebene. Die sogenannte

psychische Einhegung folgt einer besonderen geschichtlichen Entwicklung, die zu besonderen Ergebnissen geführt hat: der "Semi-Proletarisierung" der BauernarbeiterInnen in China.<sup>19</sup> Die Selbstmordserie der Foxconn-ArbeiterInnen im Jahr 2010 hat diese Bewegung auf die Spitze getrieben.

Vom beruflichen Status her sind die BauernarbeiterInnen städtische IndustriearbeiterInnen, ihrem sozialen Status nach sind sie aber immer noch Bauern und Bäuerinnen. Ihre berufliche Laufbahn und ihr Selbstverständnis waren von Anfang an von ihrer Wurzellosigkeit und der ständigen Wanderschaft geprägt. Ihr Traum vom Status einer städtischen Industriearbeiterin bleibt unerreichbar. Trotz allem ist die neue Generation der WanderarbeiterInnen nicht gewillt, umzukehren und zurückzugehen. Sie alle haben noch ein Stück Land, das vom Mainstream der Wirtschafts- und SozialwissenschaftlerInnen als "Land zur sozialen Absicherung" bezeichnet wird. Dieser Begriff hat jedoch lediglich die Funktion, all die Irrationalitäten zu legitimieren, die mit der Verwendung von BauernarbeiterInnen als billige Arbeitskräfte der "Weltmarktfabriken" verbunden sind. In Wirklichkeit dient das Stück Land schon lange nicht mehr als grundlegende soziale Absicherung. Nach Aussage vieler Bauern und Bäuerinnen wirft das Land nur "zu viel zum Sterben, aber zu wenig zum Leben" ab. Ihre "Freiheit" besteht darin, dass ihnen nichts anderes übrig bleibt, als zum Überleben Haus und Hof zu verlassen und zur Arbeit in die Städte zu ziehen. Diesem Schicksal kann sich gerade die neue Generation der BauernarbeiterInnen nicht entziehen. Einige von ihnen entscheiden sich zu streiken andere dafür, ihrem Leben ein Ende zu setzen – als Reaktion auf die Traumatisierung, der sie in unser Zeit ausgesetzt werden. So verstehen wir die "chinesische Form der psychischen Einhegung".

Das Foxconn-Imperium versucht, durch einen kapitalistischen Unternehmergeist und ein paramilitärisches Fabriksystem mit den "psychisch eingehetzten" BauernarbeiterInnen fertig zu werden, scheitert aber auf ganzer Linie. Foxconn will sich in China nicht nur als Industriegigant durchsetzen, sondern auch einen die Kapitalakkumulation begünstigenden unternehmerischen Geist etablieren. Den ArbeiterInnen soll ein die harte Arbeit hochhaltender, kapitalistischer Geist eingetrichtert werden. "Erwachsen werden bedeutet Schmerz", "Im betrieblichen Leben gibt es drei Teile: Menschliches Material → menschliches Talent → menschlicher Reichtum".<sup>20</sup> Dies sind einige der mehr als hundert ähnlichen Zitate Terry Gous, die den Kern dieses kapitalistischen Geistes wiedergeben. Paradoxerweise kann dieser kapitalistische Geist jedoch lediglich das Verlangen der Unternehmer und der lokalen Behörden nach wirtschaftlicher Entwicklung stimulieren, auf die ArbeiterInnen hat er dagegen so gut wie keinen Einfluss. Die ArbeiterInnen haben den Unternehmergeist Foxconn nicht nur nicht verinnerlicht, sie leisten diesem heuchlerischen Geist auch auf alle möglichen Arten Widerstand.

Wenn es auf die weiche Art nicht funktioniert, dann eben mit Härte. Foxconn will mit seinem pyramidenförmigen Managementsystem die ArbeiterInnen kontrollieren. Das tayloristische Produktionssystem mit seinem enormen Druck soll das Maximum aus den Arbeitskräften herausholen. Das ist aber noch nicht alles. Foxconn verlängert die Fließbänder der Produktionshallen in den Lebensraum der ArbeiterInnen. Die paramilitärischen Managementmethoden finden auch in den Unterkünften, Kantinen und anderen Dienstleistungsbereichen Anwendung. So versucht Foxconn, die ArbeiterInnen umfassend und an allen Orten zu überwachen und zu disziplinieren. Das ist aber nicht vollständig durchzusetzen. Die ArbeiterInnen lassen sich nicht ständig kontrollieren, und zudem verlieren sie jedes Gefühl für die Sinnhaftigkeit der Arbeit und des Lebens. Foxconn hofft, die Emotionalität der ArbeiterInnen durch ein ausgeklügeltes Produktions- und Managementsystem so abzubauen, dass

19 Zu diesen Prozessen und Begriffen siehe: Pun Ngai, Lu Huilin: Unvollendete Proletarisierung – Das Selbst, die Wut und die Klassenaktionen der zweiten Generation von BauernarbeiterInnen im heutigen China, *Sozial.Geschichte Online 4* (2010), S. 36–69, online unter: [http://duepublico.uni-duisburg-essen.de/servlets/DerivateServlet/Derivate-26032/05\\_Pun\\_Lu\\_China.pdf](http://duepublico.uni-duisburg-essen.de/servlets/DerivateServlet/Derivate-26032/05_Pun_Lu_China.pdf) (Anm. d. Ü.)

20 Im Chinesischen ist das ein Wortspiel, da die Bezeichnung aller drei Phasen gleich klingt: *ren cai, ren cai, ren cai*. (Anm. d. Ü.)

diese zu gefühllosen Hochleistungsmaschinen werden, welchen Tag und Nacht Arbeitswert abgepresst werden kann. Das allerdings bleibt eine kapitalistische Wunschvorstellung.

Die Selbstmordserie von Foxconn-ArbeiterInnen war eine extreme Form des Widerstandes gegen die Disziplinierung des Kapitals. Eine größere Zahl von ArbeiterInnen entscheidet sich für die "Abstimmung mit den Füßen". Wenn sie mit der Arbeit unzufrieden sind, kündigen sie oft nach einem halben Jahr – eine stille Ablehnung des für sie von Terry Gou vorgesehenen "wunderschönen Traums". Außerdem greifen ArbeiterInnen täglich auf verschiedene Formen des individuellen und kollektiven Widerstands zurück. Anfang 2011 warfen zum Beispiel ArbeiterInnen nachts Flaschen aus einem Wohnheim Foxconn's in Chengdu. Zwar stellten sie keine klaren Forderungen an die Fabrikleitung, aber hinter diesem "grundlosen" Verhalten steht eine tiefe Unzufriedenheit.

Das Foxconn'sche Entwicklungsmodell einer "globalen Fabrik" kann den "psychisch eingehetzten" BauernarbeiterInnen jedoch keinen Ausweg bieten, und darüber hinaus beginnt mit der enormen Expansion des Monopolkapitals eine neue Phase der physischen Einhegung in China. Ab 2007 bemühten sich die Behörden von Chongqing um Foxconn, und nachdem sie etliche Vergünstigungen zugesagt hatten, bekamen sie den Zuschlag. Bis Januar 2010 wurden zehn Dörfer zerstört, und die Erschließung von 13,3 Quadratkilometer Land im Mikroelektronik-Park Xiyong war abgeschlossen. Die gesamte Planfläche umfasst 30 Quadratkilometer, deswegen ist zu erwarten, dass noch viel mehr Dörfer zerstört werden. Im Mai 2010 nahm Foxconn offiziell die Produktion im Mikroelektronik-Park auf. Dort arbeiteten zwar zunächst nur 10.000 Beschäftigte, aber Foxconn zeigte den Weg und versprach hohes Wirtschaftswachstum und gute Aussichten für die Exportindustrie in Chongqing. Hier nahm das riesige Foxconn-Imperium in Chinas Westen langsam Gestalt an, während die betroffenen Bauern und Bäuerinnen der Dörfer eine nach der anderen ihre Heimat und ihren Lebensunterhalt verloren.

Am 14. März 2011 kamen wir in den Stadtteil Laojie von Xiyong in der Nähe von Foxconn's Fabrikkomplex in Chongqing. Dort lebten viele DorfbewohnerInnen, die nach dem Abriss ihrer Häuser auf die Umsiedlung warteten. Wir hofften, mehr über die Lebensbedingungen der DorfbewohnerInnen nach dem Abriss zu erfahren. Kaum hatten wir einen am Straßenrand sitzenden Dörfler auf die Zwangsenteignung angesprochen, versammelten sich – für uns unerwartet – dreißig Leute um uns herum und klagten eine nach der anderen über das Unrecht, das ihnen widerfahren war. Die meisten von ihnen kamen aus den Dörfern Xiyong und Langui. Ihre Häuser und ihr Land waren schon vor mehr als drei Jahren enteignet worden. Eine vierköpfige Familie erhielt im Schnitt eine Entschädigung für das Land und eine Umsiedlungsbeihilfe von insgesamt 220.000 Yuan. Die Entschädigung für den Hausabriss war unterschiedlich hoch und hing von der Größe des Hauses ab. Im Durchschnitt lag sie bei 40.000 bis 50.000 Yuan. Nach dem Kauf einer Rentenversicherung (20.500 Yuan pro Person) und eines Ersatzwohnraums (etwa 800 Yuan pro Quadratmeter Wohnfläche) blieb von diesem Geld nur wenig übrig. Die Häuser waren bereits vor drei Jahren abgerissen worden, aber die Umsiedlung in den Ersatzwohnraum war immer noch nicht geregelt. Den DorfbewohnerInnen war nichts anderes übrig geblieben, als sich außerhalb Wohnungen zu suchen. Die Mieten waren jedes Jahr gestiegen. 2011 kostete eine Wohnung in Laojie fast 10.000 Yuan pro Jahr. Auch die anderen Lebenshaltungskosten waren deutlich gestiegen, sodass viele Dörfler nach drei Jahren die Entschädigung für die Zwangsenteignung schon fast vollständig ausgegeben hatten.

Einige Familien hatten nicht die finanziellen Mittel, um die Mieten in Laojie zu bezahlen und waren in das bereits von Bulldozern plattgewalzte Dorf zurückgezogen. Sie wohnten in einfachen Hütten, die sie auf den Ruinen errichtet hatten. In die engen und dunklen Räume zwängten sich jeweils mehrere Familienmitglieder. Da Strom und Wasser bereits abgestellt waren, mussten sie Kerosin-Lampen benutzen und Wasser aus dem Dorfteich holen. Mit Wellpappe hatten sie den Ort abgedeckt, der als Toilette diente. Um ihren Lebensunterhalt zu verdienen, hatten sie damit begonnen, auf den bereits verlassenen Feldern wieder Gemüse anzubauen und auf dem Markt von

Laojie zu verkaufen. Das Leben war hart. Die betrubten Dörfler erzählten uns, dass sie sich vor der Enteignung einen gewissen Wohlstand erarbeitet hatten. Sie hatten Haus und Hof besessen und mit einem Gemüsegeld von einem Mu (0,07 Hektar) fast 10.000 Yuan verdient. Jede Familie hatte ein zweistöckiges, sauber und ordentlich hergerichtetes Haus gehabt. Jetzt waren sie in dieser schwierigen Situation und sahen aus wie verarmte Leute.

Anfang März 2011 wussten die Dörfler nicht mehr ein noch aus. Sie bestimmten fünf Frauen, die nach Beijing fahren und eine Petition einreichen sollten. Diese versteckten sich vor den örtlichen Behörden, die versuchten, sie am Bahnhof und anderen Orten abzufangen, und übergaben schließlich ihre Petition am Ministerium für Land und Ressourcen. Sie wollten den Zentralbehörden die Gesetzesverstöße während der Zwangsenteignungen in Xiyong deutlich machen, darunter 1. die ungenügenden Entschädigungszahlungen für die enteigneten Flächen; 2. die teilweise Unterschlagung der Umsiedlungsbeihilfe und -entschädigung bei ihrer Einzahlung in die Rentenversicherung; 3. die Unterschlagung und Zurückhaltung der Sozialhilfe, die den nach der Enteignung von einem ländlichen zu einem städtischen *hukou* Wechselnden versprochen worden war; und 4. die Unterschlagung der Umsiedlungsbeihilfe für die zwei Jahre Übergangszeit (120 Yuan pro Person pro Monat). Die fünf Frauen wurden jedoch "unter Geleitschutz" nach Chongqing zurückgebracht und mehrere Tage inhaftiert. Die betroffenen Frauen brachen in Tränen aus, als sie uns davon erzählten.

Hinter jeder Ausweitung von Fabrikzonen wie im im Falle Foxconns stehen ähnliche traurige Geschichten wie die aus Xiyong. Die physische Einhegung in China hat wundersame Auswirkungen auf die rasante Akkumulation des transnationalen Kapitals und ebnet gleichzeitig den Weg zur vollständigen Proletarisierung der BauernarbeiterInnen. Es bildet sich ein Proletariat, das Hof und Land verloren hat und seinen Lebensunterhalt nur noch mit dem Verkauf seiner Arbeitskraft bestreiten kann. Die Bauern und Bäuerinnen mittleren Alters, die ihre Produktionsmittel und Lebensgrundlagen verloren, haben jedoch keine Möglichkeit, ihre Arbeitskraft zu verkaufen. Foxconn lässt sie vor der Tür stehen.

Die rasche Expansion des Foxconn-Imperiums und das integrierte Entwicklungsmodell der Städte und Gemeinden haben zur Einhegung in China geführt und treiben sie voran. Wir müssen festhalten, dass es zwischen den mit dem zwölften Jahresplan (2011-15) verfolgten Veränderungen des ökonomischen Entwicklungsmodells und der tatsächlichen lokalen Wirtschaftsentwicklung weiterhin große Unterschiede geben wird. Die realen Kämpfe führen kaum zu einer Verbesserung der Lebensbedingungen der Bauern und Bäuerinnen, vielmehr führt das Kapital sie an der Nase herum und stellt sie vor das Dilemma der Einhegung.



Creative Commons: <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/deed.de>  
Namensnennung-Keine kommerzielle Nutzung-KeineBearbeitung 3.0 Unported (CC BY-NC-ND 3.0)