

中国劳工通讯 China Labour Bulletin



Überarbeitet und unterbezahlt

Der langandauernde Kampf der Lehrkräfte
Chinas für gute Arbeitsbedingungen

Februar 2017

**Recherchiert und geschrieben von
Keegan Elmer und Geoffrey Crothall**

Copyright © Mai 2016 China Labour Bulletin

Übersetzung: Thomas Isensee

Layout: Lutz Ruhl

*Druck: Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft
Landesverband Bremen*

*China Labour Bulletin ist eine in Hongkong ansässige gemeinnützige
Organisation, die sich der Unterstützung und Förderung der
Arbeiterbewegung in China widmet. Für weitere Informationen besuchen
Sie bitte unsere Website www.clb.org.hk
Es stehen vereinzelt weitere Texte auf Deutsch zur Verfügung*

Vorwort von Eugenia Kemble

Für viele von uns außerhalb von China ist der einzige Einblick, den wir in das Erziehungssystem dieses Landes haben, die bemerkenswerte Erfolgsgeschichte von Schanghai, einer Stadt, deren SchülerInnen die ganze Welt in Mathematik, Lesefähigkeit und Naturwissenschaften übertreffen.

Schanghai ist aber nicht China. Die Realität ist viel komplizierter und schwierig wahrzunehmen. Aber dank des neuen Forschungsberichts von China Labour Bulletin: „Überarbeitet und unterbezahlt: der langandauernde Kampf der Lehrkräfte Chinas für gute Arbeitsbedingungen“ können wir jetzt einen ernüchternden Blick darauf werfen, was hinter der Bühne geschieht an den Orten, an denen die Unzufriedenheit der Lehrkräfte hochgekocht ist in Proteste, Demonstrationen und sogar gelegentlich bis hin zum Streik.

Wir wissen nicht mit Sicherheit, ob die Erkenntnisse des Berichts über Bezahlung und Arbeitsbedingungen der Lehrkräfte typisch sind. Aber die steigende Zahl von Berichten über Aktionen von Lehrkräften gegen die Schuladministration legen nahe, dass sie auf eine allgegenwärtige Realität reagieren. Die eindrucksvolle Streik und Protest – Karte von CLB von 2014 – 15 zeigt 168 Vorfälle aus praktisch allen Teilen des Landes. Daran teilgenommen haben Arbeitskräfte auf allen Ebenen des Bildungssystems von der Vorschule bis zur Universität. Da die Zahlen nur die Vorfälle umfassen, über die in den Medien oder den sozialen Medien berichtet wurde, und da Lehrkräfte mit Gefängnis bedroht worden sind, wenn sie Arbeitskonflikte öffentlich in den Medien diskutieren, nehmen wir an, dass das wahre Bild, wie es den chinesischen Behörden bekannt ist, sehr viel bedrohlicher ist. Lehrkräfte lehnen die grundlegenden Arbeitsbedingungen, die ihren Beruf kennzeichnen – geringe Bezahlung, verspätete Bezahlung, fehlende soziale Absicherung, schlechte Arbeitsbedingungen und besonders die zweitklassige Bezahlung und schlechte Behandlung ländlicher „Gemeindelehrkräfte“, die trotz geringerer Qualifikation für die vollständige Lehrertätigkeit angestellt werden.

Der Bericht zeigt ein überzeugendes Bild von anwachsendem Zorn und Frustration der Lehrkräfte in einem Land, dessen Wirtschaft schwächer wird, dessen Mittelklasse versucht mit einer schlechteren Lebensqualität zurechtzukommen, und dessen Regierung entschieden hat, dass der Weg, mit ihrer Unsicherheit hinsichtlich Protesten umzugehen, Unterdrückung ist – Verhaftung von Protestanführern und ihren Anwälten sowie Einschüchterung der NGO's, die ihnen helfen wollen.

Das Regime spielt mit dem Feuer, wenn es sich die Lehrkräfte zum Feind macht. Im November 2014 begann ein Lehrerstreik mit einigen hundert Teilnehmern in Zhaodong in Nordostchina und breitete sich auf benachbarte Städte aus.

Innerhalb einer Woche beteiligten sich mehr als 20 000 Lehrkräfte. Ein solcher Ausbruch von Zorn entsteht nicht nur aus der Unzufriedenheit mit der Arbeit. Es geht nicht nur um diesen oder jenen Arbeitgeber. Es handelt sich um Feindseligkeit gegenüber der Regierung. Seine Schnelligkeit und sein Umfang müssen die Machthaber beunruhigen, ob in Zhaodong oder an anderen Orten, wo die Arbeitsbedingungen der Lehrkräfte zum Thema werden.

Das intelligenteste, was China tun könnte, und was CLB empfiehlt, ist die Einführung einer eigenen gesetzlichen Regelung über Kollektivvereinbarungen. Die offizielle chinesische Lehrerorganisation – eigentlich aller Arbeitskräfte – ist der allchinesische Gewerkschaftsbund ACGB. ACGB ähnelt in keiner Weise den unabhängigen und demokratischen Gewerkschaften, die wir in westlichen Demokratien kennen. Seine Rolle ist die des Jasagers für die Regeln und politischen Strategien der kommunistischen Partei. Er bemüht sich intensiv um die Legitimität einer Gewerkschaft, obwohl seine Führung nicht gewählt ist und er sich nicht um Kollektivverhandlungen und Rechtsstaatlichkeit für die Arbeiter kümmert. Streiks und Proteste von Lehrkräften richten sich deshalb zu einem hohen Anteil gegen den ACGB, weil der ACGB sie enttäuscht hat.

Die Machthaber und der ACGB sollten zur Kenntnis nehmen: Wenn Lehrkräfte die Quelle der Unruhe sind, ist die Gefahr für die Machthaber größer als bei anderen Arbeitskräften, mindestens weil sie die treibende Kraft der wichtigsten Propagandaquelle der Nation sind, der öffentlichen Schulen. Lehrkräfte sind besser gebildet und verfügen über bessere Fähigkeiten sich zu organisieren. Deshalb würde eine kluge chinesische Regierung den Weg frei machen für Kollektivverhandlungen für Lehrkräfte, geführt von Organisationen, deren Führung wirklich gewählt ist. Da können wir lange warten!

Hoffentlich wird mit Hilfe dieses neuen CLB –Berichts die Welt mehr Aufmerksamkeit für die Forderungen der chinesischen Lehrkräfte entwickeln. Der Bericht, er sich auf die hoffnungslosen Arbeitsbedingungen der chinesischen Durchschnittslehrkräfte bezieht, könnte dazu beitragen, das durch die Fixierung auf den Erfolg von Schanghai verzerrte Bild zurechtzurücken. Es soll er erste von vielen weiteren Versuchen sein, uns mitzuteilen, was wirklich denen zustößt, die Chinas nächste Generation unterrichten. Wir können nur hoffen, dass dies intensiven Eingang in das chinesische Regime findet, damit eine kritische Masse innerhalb der Führungskräfte den Rat, der von diesem Bericht ausgeht, annimmt.

Eugenia Kemble ist Präsidentin der Foundation of Democratic Education und Mitglied des Vorstandes der Freunde des CLB.

Inhaltsverzeichnis

Vorwort von Eugenia Kemble.....	3
Einleitung.....	7
Hintergrund.....	9
- Entwicklung und Reform des Unterrichts in China.....	9
- Beschäftigung von Lehrkräften in China.....	11
- Bezahlung und Arbeitsbedingungen.....	13
- Lehrgewerkschaften.....	15
Gegensatz von Stadt und Land: zwei Fallstudien.....	16
- Lehrkräfte in Zeng Cheng, Zhao Qing und Guangzhou.....	17
- Ländliche Gemeindelehrkräfte im Landkreis Xinxiang, Jiangxi	23
Lehrerstreiks und kollektiver Protest in China.....	26
- Zentrale Themen bei den Protesten der Lehrkräfte.....	27
- Proteste im Erziehungswesen insgesamt.....	33
- Analyse der Lehrkräfteproteste in China.....	37
Zusammenfassung und Empfehlungen.....	40

Einleitung

Im November 2014 begannen hunderte Lehrkräfte in der nordostchinesischen Stadt Zhaodong einen Streik wegen geringer Löhne und Pensionszahlungen. Innerhalb einer Woche hatten sich Tausende Lehrkräfte aus Zhaodong und geschätzte 20 000 Lehrkräfte aus drei anderen Städten der näheren Umgebung dem Streik angeschlossen und forderten, dass die Provinzregierung sich ihrer lang anhaltenden Beschwerden annehmen sollte.¹

Die Streiks sorgten für internationale Schlagzeilen und wurden als relativ seltene Vorfälle von Unruhe innerhalb des Lehrerberufs in China dargestellt. Chinas Lehrkräfte sind jedoch kaum sehr zurückhaltend bei kollektiven Aktionen; die Seltenheit ihrer Proteste liegt daran, dass sie weniger als zwei Prozent der chinesischen arbeitenden Bevölkerung ausmachen. Der Augenschein legt nahe, dass Lehrkräfte eher zum Arbeitskampf neigen als Fabrikarbeiter: sie sind willens und in der Lage, für ihre Rechte und Sozialleistungen zu kämpfen, können sich rasch und umfassend organisieren und haben ständig gegen die Versuche örtlicher Regierungen und Schulverwaltungen, ihre Bezüge und Sozialleistungen zu reduzieren, Widerstand geleistet.

Lehrkräfte in China verfolgen kein offen politisches Programm. Ihre kollektiven Aktionen zielen auf dringend notwendige Verbesserungen in Bezahlung und Arbeitsbedingungen oder die Verteidigung bestehender Sozialleistungen, die bedroht sind. Aber weil Lehrkräfte Beschäftigte im öffentlichen Dienst oder wenigstens unter der Verantwortlichkeit der lokalen Bildungsverwaltung sind, haben ihre Aktionen eine unmittelbarere Wirkung auf die lokale Regierung als ein Streik in einer Textilfabrik in Privatbesitz zum Beispiel. Außerdem sind viele Streiks und Proteste der Lehrkräfte direkt bezogen auf Veränderungen in der Politik

1

Tom Mitchell, "China teacher strikes hit three more cities", Financial Times, 28 November 2014

und den gesetzlichen Regelungen und können so als eine Herausforderung der Autoritäten betrachtet werden.

Streiks und kollektiver Protest von Lehrkräften haben in vielen Forschungsberichten der CLB über die Arbeiterbewegung in China eine große Rolle gespielt.² Dieser neue Bericht möchte die Analyse vertiefen, indem er die grundlegenden und langfristigen Probleme in Chinas Schulen und das Fehlen jeglichen effektiven Konfliktlösungssystems innerhalb des Schulwesens untersucht, was vielen Lehrkräften keine andere Möglichkeit zur Verteidigung ihrer Interessen lässt als kollektive Aktionen.

Das erste Kapitel untersucht die Entwicklung des Bildungswesens in China während der Reformzeit und wie das Land sich bemüht hat, alle Kinder im schulpflichtigen Alter mit einer neunjährigen Pflichtschule zu versorgen. Es untersucht außerdem die sehr unterschiedlichen Arbeitsbedingungen, Bezahlung und Sozialleistungen von Lehrkräften in den verschiedenen Regionen Chinas.

Das zweite Kapitel betrachtet die riesige Lücke zwischen den Lehrkräften in Chinas Städten und in den entfernten Regionen des chinesischen ländlichen Raums. Es enthält zwei detaillierte Fallstudien, die Bezahlung und Arbeitsbedingungen für Lehrkräfte im städtischen Guangdong und den langanhaltenden Kampf der sogenannten Gemeindelehrkräfte im ländlichen Jiangxi untersuchen.

Das dritte Kapitel ist eine detaillierte Analyse der Streiks und Proteste der Lehrkräfte 2014 – 15 auf der Grundlage der Daten der CLB Streikkarte. Es untersucht die Schlüsselthemen, die zu den Protesten der Lehrkräfte geführt haben, besonders niedrige Bezahlung, Sozialversicherung, gleiche Bezahlung für gleiche Arbeit und Rückstände bei der Bezahlung, und zeigt, wie die Proteste sich über alle Bereiche der Bildungsberufe von Vorschul- bis zu Hochschullehrkräften verbreitet haben.

2

CLB Forschungsbericht: Searching for the Union: the Workers Movement in China 2011-13, sowie Going it Alone: The Workers Movement in China (2007-08).

In der Zusammenfassung formuliert CLB eine Reihe von Empfehlungen für die chinesische Regierung, die zu einer Verbesserung von Bezahlung und Arbeitsbedingungen der chinesischen Lehrkräfte führen sollen und zur Schaffung eines Konfliktlösungsmechanismus, mit dem Konflikte zwischen den Beschäftigten im Lehrberuf, Schulverwaltern und Regierungsbeamten effektiv gelöst werden können.

Hintergrund

Entwicklung und Reform des Lehrerberufs in China

Es wird allgemein angenommen, dass Lehrkräfte in China einen eher hohen sozialen Status haben und in der Öffentlichkeit respektiert werden. Aber während viele Menschen in China die Lehrtätigkeit als herausgehobenen und wertvollen Beruf ansehen³, spiegelt sich diese hohe Wertschätzung nicht immer in der Bezahlung und den Arbeitsbedingungen gewöhnlicher Schullehrer wieder.

Nach dem Chaos und den Tumulten der Kulturrevolution, einem Jahrzehnt, in dem viele Lehrkräfte entwürdigt und verfolgt wurden, strebte China den Wiederaufbau seines Bildungssystems an. 1977 wurde das Eingangsexamen für das College wiedereingeführt, und 1986 führte die Regierung ein neunjähriges Pflichtschulsystem ein, das allen chinesischen Kindern sechs Jahre Grundschule und drei Jahre Sekundarschule schulgeldfrei garantieren sollte.

Das dringendste Problem für die Regierung war, dass es einfach nicht genug Lehrkräfte im staatlichen Schulsystem, besonders in ländlichen Gebieten, gab, um die Erziehung für alle Kinder im schulpflichtigen Alter zu gewährleisten. Um diesem Mangel auszugleichen stellten lokale Regierungen weniger qualifiziertes Personal, sogenannte Gemeindelehrkräfte, ein, die als eine billigere und flexiblere Alternative zu

3

Peter Dolton, „Warum respektieren manche Länder ihre Lehrkräfte mehr als andere?“ The Guardian, 3.10.2013

staatlichen Lehrkräften betrachtet wurden. Gemeindelehrkräfte wurden normalerweise schlecht bezahlt, erhielten keine Sozialleistungen und nur wenig Arbeitsplatzsicherheit, aber ihr Anzahl wuchs so schnell, dass sie bald das Rückgrat des ländlichen Schulsystems in China bildeten. Dieses Zwei – Karrieren – System war die Ursache für langanhaltende Spannungen in Chinas Schulen, und trotz zahlreicher Versuche der Zentralregierung zur Integration der Gemeindelehrkräfte in das staatliche System lehnten Lokalregierungen dies hartnäckig ab und viele Streitpunkte hinsichtlich der Gemeindelehrkräfte bleiben bis heute ungelöst.

Das *Lehrkräftegesetz* von 1993 setzte einen nationalen Rahmen für die Anstellung von Lehrkräften in China. Das *Lehrkräftegesetz* bestimmt, Lehrkräfte sollten grundsätzlich die gleiche Bezahlung und Sozialleistungen erhalten wie Beamte vergleichbaren Ranges. Aber die lokalen Regierungen, die die Lehrkräftegehälter bezahlen müssen, widersetzten sich, und die Bezahlung der Lehrkräfte hat selten, wenn überhaupt, das gleiche Niveau erreicht wie die der Beamten.

Eine Studie zur Bezahlung von Lehrkräften stellte fest, dass 1919 bis 2010 die Gehaltsniveau von Grund- und Mittelschullehrkräften nicht nur geringer war als die Durchschnittsbezahlung der Beamten, sondern auch niedriger als das nationale Durchschnittsgehalt aller Berufsgruppen⁴. Das Versagen bei der Umsetzung der Regelungen des *Lehrkräftegesetzes* führte 2008 zu weitverbreiteten Streiks und Protesten der Lehrkräfte, die schließlich die Regierung zur Revision ihrer Besoldungspolitik zwangen.

Die Reaktion der Regierung bestand in der Einführung eines Bezahlungssystems nach Leistung in Ober- und Mittelschulen. Das führte in manchen Fällen zu einer Reduzierung des Rückstands in der Bezahlung, verursachte aber zugleich eine Reihe anderer Probleme, die durch den Missbrauch des Systems durch die Schulverwaltung entstanden.

4

Jiang Jinqiu ,Du Yuhong: „eine Analyse des Gehaltsniveaus der Grund- und Mittelschullehrkräfte in China 1910-2010“ CSSN.cn 17.10.2013

Es gab zahlreiche Streiks und Proteste von Lehrkräften zu Beginn des Jahres 2010 über die leistungsbezogene Bezahlung, wobei Lehrkräfte sich über die drastische Reduzierung ihres Grundgehältes und die Gewährung von Leistungszulagen durch die alleinige Entscheidung der Schulverwaltung beklagten⁵.

Beschäftigung von Lehrkräften in China

Nach offiziellen Statistiken gibt es ungefähr 13,5 Millionen Vollzeitlehrkräfte in China. 2014 gab das *statistische Jahrbuch Chinas* 1,8 Millionen Vorschullehrkräfte, 5,7 Millionen in der Grundschule, 3,5 Millionen Mittelschullehrkräfte, und 2,5 Millionen Lehrkräfte in allgemeinbildenden und berufsbildenden Oberschulen. Die Anzahl von Grund- und Mittelschullehrkräften ist während des letzten Jahrzehnts wegen niedriger Geburtenraten und entsprechend geringerer Schülerzahlen besonders in städtischen Regionen zurückgegangen. Andererseits hat die wachsende Nachfrage nach Kindergartenplätzen durch Mittelklasse- und Arbeiterfamilien zu einem raschen Anstieg der Zahl von Vorschullehrkräften in China geführt. Nach offiziellen Statistiken stieg die Anzahl von Vorschulen von 2009 bis 2014 von 138 000 auf 209 000⁶, sehr viele davon im privaten Sektor. In diesen Zahlen sind informelle Kinderbetreuungseinrichtungen und nicht registrierte Kindergärten für Wanderarbeiter sicherlich nicht enthalten. Am anderen Ende des Schulsystems setzen viel mehr SchülerInnen ihren Schulbesuch nach der Mittelschule fort, wodurch ein zunehmender Bedarf an Oberschullehrkräften entsteht.

Hinsichtlich der Lehrerbildung muss angemerkt werden, dass Chinas Colleges für Lehrerbildung sich nicht länger auf Abschlüsse für den

5

Siehe Abschnitt über Lehrkräfte (S.27-29) im Forschungsbericht der CLB: „auf der Suche nach der Gewerkschaft: die Arbeiterbewegung in China 2011 – 13“

6

„Chaotische Verhältnisse auf dem Markt für Vorschulen. Private Vorschulen werden die treibende Kraft für das Wachstum der Vorschulerziehung in China“(CHYXX.com, 17.11.2015)

Lehrerberuf konzentrieren und viele Absolventen keine Lehrtätigkeit aufnehmen.⁷ In der östlichen Provinz Shandong zum Beispiel wurden nur 30 % der Absolventen der Lehrerbildungshochschulen Lehrkräfte.⁸ Demzufolge haben viele Schulen Mühe, qualifizierte und erfahrene Lehrkräfte einzustellen. Ein besonders schwerwiegender Mangel an qualifizierten Lehrkräften besteht in ländlichen Gebieten. Ein Bericht über ländliche Schulen in Hunan bemerkte einen chronischen Mangel an Lehrkräften für Mathematik und Naturwissenschaften. Die Schulverwaltung führt den Mangel auf die geringe Bezahlung und das Fehlen von Sozialleistungen zurück. Viele Lehrkräfte haben keine formelle Lehrerausbildung. Lehrkräfte werden oft auf der Grundlage eines Bachelor – Abschlusses eingestellt und müssen sich einigen Standardtests in Chinesisch und ihrem Fachgebiet unterziehen. Manchmal dürfen Lehrkräfte bereits vor den Tests mit der Arbeit beginnen mit der Maßgabe, dass sie die Zertifizierung innerhalb von fünf Jahren vervollständigen. In vielen ländlichen Schulen ist die Situation mit Lehrkräften, die nur eine Mittel- oder Oberschulbildung haben, noch schlimmer. Eine Studie hat herausgefunden, dass ungefähr ein Drittel der befragten auf dem Lande arbeitenden Lehrkräfte nur eine Oberschulbildung hatten.

7

Han Xiaorong, Xu Diwei: „400 000 zusätzliche Absolventen jährlich in Chinas Lehrerbildungshochschulen, aber ein Viertel aller Grund- und Mittelschullehrkräfte sind nicht Absolventen der Lehrerbildungshochschulen.“ The Paper 14.10.2015

8

„Arbeit finden ist schwierig, Lehrer sein ist schwieriger, 70% der Absolventen der Lehrerhochschulen ändern ihr Berufsziel“, Bando.cn, 6.11.2015

Bezahlung und Arbeitsbedingungen

Lehrkräfte im staatlichen System erhalten Grundgehalt, Leistungszulagen, Sozialleistungen, Bonuszahlungen und Zuschüsse.⁹(s. Tabelle unten) Das Grundgehalt kann in zwei Bestandteile aufgeteilt werden, Besoldungsgruppe und Besoldung nach Dienstalter. Nach Besoldungsgruppen steigt man auf durch die Jahre der Erfahrung und das Ausmaß der Verantwortlichkeit; so gibt es zum Beispiel für Grundschullehrer ein einfaches, mittleres, fortgeschrittenes und höchstes Niveau. Aber die Kriterien für den Aufstieg sind vage und werden in der Realität von individuellen Schulen und ihren Verwaltungen bestimmt. So können neu angestellte Lehrkräfte nach wenigen Jahren in das mittlere Niveau aufsteigen, während andere Lehrkräfte viele Jahre lang auf dem einfachen Niveau verbleiben.

Leistungsbezogene Bezahlung wurde als Ausgleich für geringe Bezahlung von Lehrkräften eingeführt. Aber unklare Maßstäbe und die willkürliche Umsetzung dieser Maßstäbe durch einzelne Schulen und regionale Verwaltungen haben dazu geführt, dass viele Lehrkräfte keine realen Gehaltszuwächse erlebt haben, seit dieses Konzept eingeführt worden ist. Es gibt auch große Unterschiede in der sozialen Absicherung zwischen den Lehrkräften in China. Während bei der Regierung angestellte Lehrkräfte in den Genuss der gesetzlich vorgeschriebenen fünf sozialen Absicherungen (Pension, Krankenversicherung, Arbeitslosenversicherung, Mutterschutz und Versicherung gegen Arbeitsunfälle) sowie von Beiträgen zur Finanzierung des Wohnungsbaus kommen, erhalten die Lehrkräfte in privaten Schulen begrenzte Sozialleistungen. Viele Lehrkräfte erhalten zu ihrem Gesamtgehalt eine Anzahl von kleinen Zuschüssen, z.B. für Hitze, und Lehrkräfte auf dem Land haben Anspruch auf einen eher symbolischen Zuschuss für die Arbeit in ländlichen Gebieten.

9

Gehälter und Sozialleistungen der Lehrkräfte 2015 (YJBYS.com) 7.4.2015

Besoldung der Lehrkräfte

Grundgehalt	Leistungszulagen	Sozialversicherung	Boni und Zuschüsse
+ Gehaltsstufe + Dienstaltersstufe	+ Unterrichtsstunden + Jahresbonus + Festgesetzt durch die Verwaltung	+ Pension, Arbeitslosenversicherung, Krankenversicherung, Unfallversicherung, Mutterschutz + Wohnungsbaufonds	+ Zuschüsse für ländliche Gebiete + Zuschüsse für hohe Temperaturen + Andere Zuschüsse

Die schlechtesten Arbeitsbedingungen für Lehrkräfte bestehen in privat betriebenen Vorschulen. Laut einer Befragung von 131 Vorschullehrkräften in Schanghai hatte ein Drittel von ihnen daran gedacht oder bereits tatsächlich ihre Arbeit aufgegeben, vor allem wegen geringer Gehälter und hohem Arbeitsdruck¹⁰. Außerdem erhalten viele Vorschullehrkräfte nicht die Sozialleistungen wie Lehrkräfte an regulären staatlichen Schulen. Gehaltsniveau und Arbeitsbelastung sind in beruflichen Schulen ebenfalls sehr unterschiedlich, wobei die Lehrkräfte in privaten Schulen am härtesten betroffen sind. Eine Lehrkraft an einer privaten Berufsschule in der südchinesischen Industriestadt Huizhou zum Beispiel unterrichtete Berichten zufolge mehr als 20 Unterrichtsstunden in der Woche mit erheblicher außerunterrichtlicher Belastung¹¹. Sein Nettogehalt betrug ungefähr monatlich 4000 Yuan, gerade genug, um mit seiner Familie zu überleben. Im Gegensatz dazu erhielt eine Lehrkraft an einer staatlichen Berufsschule in Huizhou monatlich 7000 Yuan und einen zusätzlichen Betrag für jede Unterrichtsstunde über das von der Schule festgelegte Limit von 12 Stunden hinaus.

Der große Unterschied in Bezahlung und Arbeitsbedingungen zwischen ländlichen und städtischen Lehrkräften führt dazu, dass ländliche Schulen oft Mühe haben, Lehrkräfte anzustellen und zu halten, besonders in Musik, Kunst, Sport und IT – Technik. Das führt zu einer zusätzlichen

10

Lehrergehaltsreform 2015: Gehälter der Vorschullehrkräfte (OFFCN),194.2015

11

„Lehrergehaltsreform: wie private Berufsschulen bessere Lehrkräfte halten“ (OFFCN), 412.2014

Arbeitsbelastung für die Lehrkräfte, die bleiben: manche ländliche Grundschullehrkräfte arbeiten angeblich mehr als 12 Stunden am Tag. Das Durchschnittsgehalt für Lehrkräfte in einem ländlichen Bezirk in Jilin betrug 2500 Yuan monatlich, wobei nur 40% der Belegschaft die Sozialversicherungsleistungen erhielten, die ihnen zustanden¹². Ländliche Lehrkräfte haben ein Anrecht auf Zuschüsse für ländliche Regionen, aber diese sind allgemein sehr gering, von 30 – 200 Yuan monatlich¹³.

Lehrergewerkschaften

In der Mehrheit der staatlichen Schulen in China besteht eine Gewerkschaft. Aber die Rolle der Gewerkschaft ist sehr beschränkt und durch institutionelle Schwächen beschnitten. Schulen und Hochschulen in China sind wie Krankenhäuser und Forschungseinrichtungen als öffentliche Institutionen definiert. Es ist die Aufgabe der Gewerkschaft in öffentlichen Institutionen, als Brücke zwischen der Kommunistischen Partei, der Geschäftsführung und der Belegschaft zu agieren und dafür zu sorgen, dass die Arbeitsbeziehungen glatt und harmonisch bleiben. In der Realität ist die Gewerkschaft eher ein Anhängsel der Geschäftsführung und tut fast nichts um Arbeitnehmerinteressen zu vertreten oder nützliche Dienstleistungen für die Lehrerschaft oder andere an der Schule Beschäftigte zu erbringen. Viele Lehrkräfte sagen, sie kennen ihre Gewerkschaftsvertreter nicht und die Gewerkschaft tue nicht viel mehr als symbolische Geschenke an Feiertagen zu verteilen. Falls es in Privatschulen überhaupt eine Gewerkschaft gibt, dann ist sie wahrscheinlich von der Geschäftsführung kontrolliert in der gleichen Weise, wie die Betriebsgewerkschaften in Fabriken kontrolliert werden.

Anders als die AFT in den USA oder NUT in England können diese Gewerkschaften in öffentlichen Institutionen Lehrkräfte nicht auf der nationalen oder wenigstens regionalen Ebene vertreten. Obwohl die

12

„Hilfe für ländliche Lehrkräfte verwirklichen“ Guangming Daily, 30.4.2015

13

Jia Yingchun: Fehlende Attraktivität der ländlichen Posten für Lehrkräfte führt zum Verlust von Lehrkräften (Peoples Net) 8.7.2015

Bildungspolitik der Regierung Lehrkräfte im ganzen Land direkt betrifft, haben Lehrkräfte absolut keine Stimme oder Einfluss auf diese Politik durch ihre Gewerkschaft. Lehrkräfte sind sogar auf der lokalen Ebene ohne Einfluss auf die Politik, weil ihre Gewerkschaft nicht fähig ist oder nicht einmal willens ihre Interessen zu vertreten.

Das Ergebnis dieser fehlenden gewerkschaftlichen Vertretung ist, dass Lehrkräfte auf neue Regelungen und politische Konzepte erst dann reagieren können, wenn diese von der lokalen Regierung angekündigt worden sind, oder noch wahrscheinlicher wenn die neue Politik von der jeweiligen Schulleitung umgesetzt wird. Dieses Aufzwingen einer Politik erzeugt unvermeidlich Spannungen am Arbeitsplatz und führt zu einer wachsenden Frustration der Lehrkräfte über ihre sogenannte Gewerkschaft.

Der Gegensatz zwischen Stadt und Land: Zwei Fallstudien

Der Gegensatz zwischen Stadt und Land ist wahrscheinlich das größte Problem, mit dem der Lehrerberuf in China heute zu kämpfen hat. Es besteht ein gewaltiger Unterschied zwischen Bezahlung und Arbeitsbedingungen von Lehrkräften in einem armen ländlichen Bezirk und denen in einer renommierten Oberschule in einer größeren Stadt. Sogar Lehrkräfte in staatlichen Schulen in einer relativ kleinen Stadt können eine viel bessere Bezahlung, Sozialversicherung und Wohlfahrtsleistungen erwarten als Lehrkräfte in kleinen ländlichen Schulen.

Um den Gegensatz zwischen Stadt und Land zu verdeutlichen, hat CLB drei städtische Lehrkräfte in der wirtschaftlich entwickelten südlichen Provinz Guangdong und eine Gruppe mehrheitlich pensionierte Gemeindelehrkräfte in der ärmeren Provinz Jiangxi interviewt.

Ländliche Regionen der Interviewten CLB Lehrkräfte



Lehrkräfte in Zengcheng, Zhaoqing und Guangzhou

Im Oktober 2015 interviewte CLB drei junge Lehrkräfte, die seit ungefähr acht Jahren in städtischen Schulen in Guangdong gearbeitet haben. Frau Zhang arbeitete in einer privaten Berufsschule in Zhengsheng, einem industriellen Vorort von Guangzhou. Herr Xu war in einer staatlichen Schule im Urlaubsort Zhaoqing beschäftigt, und Herr Yang arbeitete in einer staatlichen Schule im Zentrum von Guangzhou.¹⁴

Frau Zhang ist die Tochter eines Kindergartenerziehers. Sie wuchs nicht weit von der Provinzhauptstadt Guangzhou auf. Nach dem Abschluss der Universität bekam sie einen einigermaßen gut bezahlten Posten in einer Bank, aber sie konnte sich nie an die Unternehmenskultur des

14

Die Namen der Lehrkräfte wurden auf ihren Wunsch geändert und die Namen ihrer Schulen nicht genannt.

Finanzsektors gewöhnen. Durch einen Freund der Familie hörte sie von einer offenen Stelle als Lehrkraft in einer früher staatlichen Schule, die nun als privates Beteiligungsunternehmen geführt wurde. Zhang bekam die Stelle und begann sofort zu arbeiten, wurde aber erst nach einigen Jahren Arbeit als Lehrkraft zertifiziert. Anfangs arbeitete sie als Vertretungslehrkraft und verdiente nur 700 Yuan im Monat, ungefähr den damaligen Mindestlohn. Als Angestellte im privaten Bereich erhielt sie außerdem nicht die Sozialleistungen, die Lehrkräften im staatlichen System zustanden. Obwohl sie jetzt 5000 Yuan im Monat verdient, was mehr ist als bei früheren Kollegen, die in einer örtlichen Grundschule Arbeit fanden, wird deren Entlohnungspaket insgesamt viel attraktiver, weil sie die Sozialleistungen des öffentlichen Sektors einschließlich eines generösen Beitrags zur Hausfinanzierung erhalten. Zhang und ihr Ehemann kommen gerade zurecht, sagt sie, und müssen in einem winzigen Apartment leben, das ihnen die Schule zur Verfügung stellt.

Nach sieben Jahren Arbeit sagt Zhang, dass sie gegen eine gläserne Decke stößt. Obwohl sie eine der erfolgreichsten Lehrkräfte an ihrer Schule ist, durfte Zhang sich nicht auf eine „Senior Teaching“ Stelle bewerben, weil sie keine Pädagogische Hochschule absolviert hat. Darüber hinaus verlangt ihre Schule immer noch Überstunden von ihr, ungefähr 69 Stunden pro Woche, einschließlich der Zeit, die sie mit der Korrektur von Arbeiten zu Hause verbringt. Zhang glaubt. Sie hatte eine Fehlgeburt wegen des Drucks langer Arbeitszeiten während der Woche und am Wochenende.

Abgesehen von ihrer eigenen Situation war Zhang außerordentlich besorgt über die Entwicklung des Schulwesens in China während der letzten Jahrzehnte. Als sie ein Kind war, galt ihre staatliche Schule als eine der besten in der Provinz, aber heute fallen viele staatliche Schulen gegenüber teuren Privatschulen zurück. Dies schränkt die Chancen gewöhnlicher Kinder für eine gute Erziehung ein, nicht nur weil sie sich Privatschulen nicht leisten können, sondern weil die privaten Schulen viele gut qualifizierte und erfahrene Lehrkräfte aus dem Staatssystem abziehen.

Herr Xu stammt ebenfalls aus einer Lehrerfamilie. Sein Großvater war Lehrer für Chinesisch und seine Familie ermutigte ihn, ebenfalls Lehrer zu

werden. Seine erste Arbeit nach dem Universitätsabschluss in Guangzhou war im Bereich Marketing bei einer ausländischen Firma in der Stadt. Aber er wurde schließlich Lehrer und gelangte am Ende an eine der besten Schulen in der romantischen Stadt Zhaoqing, eine Schule, deren Absolventen zu einigen der besten Universitäten Chinas übergegangen sind.



Straßenleben in Zhaoqing aus dem Jahr 2000. Photo by Lee Wu

Xu sagte, sein Nettogehalt beträgt ungefähr 5000 Yuan im Monat, was sich zusammensetzt aus 2500 Yuan Grundgehalt plus Leistungszulagen und einer Wohnungszulage. Er bekommt außerdem 45 Yuan pro Tag für Arbeit am Wochenende bei der Unterstützung von Schüleraktivitäten wie Sportwettkämpfe. Obwohl seine Bezahlung für Überstunden absurd gering ist, fühlt sich Xu verpflichtet am Wochenende auszuhelfen und außerunterrichtliche Aktivitäten für die Internatsschüler anzubieten.

Xu unterstützt das Leistungslohnsystem nicht, das theoretisch „die guten Lehrkräfte ermutigen und faule Lehrkräfte bestrafen“ sollte. Aus seiner Sicht, so Xu, arbeiten alle Lehrkräfte extrem hart und sollten gleich behandelt werden. Obwohl der Verbesserung der Bedingungen für

Lehrkräfte in den letzten Jahren, so Xu, haben diese Verbesserungen nicht mit den steigenden Lebenshaltungskosten Schritt gehalten.

Herr Yang wuchs in einem kleinen Bergdorf einige hundert Kilometer entfernt von Guangzhou auf. Er begann mit der Arbeit als Lehrer 2008, unmittelbar nachdem er den Master abgeschlossen hatte, und arbeitet jetzt als Englischlehrer an einer renommierten öffentlichen Schule in einem zunehmend wohlhabenden Neubaugebiet von Guangzhou. Als er anfang zu unterrichten, viele SchülerInnen waren die Kinder örtlicher Bauern, Fabrikarbeiter oder Inhaber kleiner Geschäfte, und sein Gehalt betrug nur ungefähr 4000 Yuan im Monat. Aber die rasche Entwicklung der Stadt führte zu einem Zuzug von mehr Mittelklassefamilien, und die Distriktsregierung investierte ab 2010 deutlich mehr in Schulen und erhöhte Gehälter und Sozialleistungen für Lehrkräfte. Yang verdient jetzt ungefähr 9000 Yuan monatlich, einige tausend Yuan mehr als Lehrkräfte gleichen Ranges in den Nachbardistrikten. Yang hat außerdem eine relativ geringe Arbeitsbelastung von 45 Stunden pro Woche, dazu die Korrektur und Benotung außerhalb des Unterrichts. Er bekommt außerdem eine große Anzahl von betrieblichen Zusatzleistungen der Schule, wie einen beträchtlichen jährlichen Bonus und eine zusätzliche Unterstützung für die Wohnung, nachdem die Schule die Wohnungen aufgegeben hat, die sie für Lehrkräfte zur Verfügung gestellt hatte.

Unter den drei Interviewpartnern war Yang eindeutig der zufriedenste mit seiner Berufswahl und seinen Arbeitsbedingungen. Jedoch war auch er frustriert über die Orientierung der Schule auf eher „teaching to the test“ als auf die Persönlichkeitsentwicklung der SchülerInnen. Er war auch enttäuscht vom Leistungslohnsystem, weil die Definition von guten Lehrkräften eher willkürlich erfolgte und sich nach den persönlichen Vorlieben einzelner Schulleiter richtete.

Yang zeigte sich auch besorgt über den riesigen Abstand in der Bezahlung zwischen den Lehrkräften mit staatlicher Festanstellung und den Kollegen, die auf er Grundlage privater Verträge arbeiteten. Er erinnerte sich an einen 40 Jahre alten Vertretungslehrer, der mit einem Ein-Jahres-Vertrag an Yangs Schule kam , auf einen unbefristeten Vertrag (18000 Yuan monatlich

für eine Lehrkraft mit seiner Erfahrung) hoffte, aber nach Auslaufen seines anfänglichen Vertrags einen Betrag angeboten bekam über 4000 Yuan ohne Sozialleistungen.

Wie Frau Zhang war auch Yang besorgt über die wachsende Ungleichheit in der chinesischen Gesellschaft. Das Tempo der städtischen Entwicklung hat für manche höhere Gehälter gebracht, aber die Armen, die früher in der Stadt lebten, aus dem Markt getrieben. Er zeigte sich auch alarmiert über den Abgrund zwischen den an Ressourcen reichen Schulen in Städten wie Schanghai, deren SchülerInnen oft unter den besten der Welt zu finden sind, und den SchülerInnen in armen Regionen wie seiner Heimatstadt, die immer noch unter fehlenden Investitionen in die Grundlagen der Erziehung leiden.

Trotz der Unterschiede der drei Lehrkräfte hinsichtlich ihrer Zufriedenheit über ihre Arbeitssituation stimmten alle drei darin überein, dass Lehrkräfte wenig Möglichkeiten haben, ihre Probleme anzusprechen oder zu lösen, weder individuell noch kollektiv.

Zusammenfassung der Bezahlung und Arbeitsbedingungen der drei Lehrkräfte aus Guangdong

	Frau Zhang	Herr Xu	Herr Yang
Status der Schule	Privat	Staatlich	staatlich
Arbeitszeit	69 Wochenstunden mit zusätzlichen Korrekturen	58 Wochenstunden mit zusätzlichen Überstunden und Korrekturen	45 Wochenstunden plus Korrekturen
Gehaltsniveau	Grundgehalt	Mittlere Stufe	Grundgehalt
Dauer der Beschäftigung	7 Jahre	7 Jahre	8 Jahre
Sozialleistungen	Teilweise Abdeckung der Sozialversicherung	Volle Sozialversicherung und Wohnungszulage	Volle Sozialversicherung, Wohnungszulage und zusätzliche Zahlungen
Nettogehalt monatlich	5000.- Yuan	5000.- Yuan	9000.- Yuan

Zhang und Xu stellten fest, dass sie viele Beschwerdegründe mit anderen Lehrkräften gemeinsam haben, aber es schwierig ist, diese Beschwerden durch kollektive Aktionen anzusprechen. Frau Zhang bemerkt besonders, dass Lehrkräfte in China keine wirksame Gewerkschaft haben, sicherlich nichts wie andere Gewerkschaften außerhalb Chinas, die für die Rechte und Interessen der Lehrkräfte kämpfen.

Ländliche Gemeindelehrkräfte im Landkreis Jinxian, Jiangxi

Im November 2015 sprach CLB mit einer Gruppe überwiegend pensionierter Gemeindelehrkräfte im ländlichen Landkreis Jinxian, etwa eine Autostunde entfernt von Nanchang, der Provinzhauptstadt von Jiangxi. Die Lehrkräfte waren in einen langfristigen Kampf mit der Provinzregierung verwickelt, die sich weigerte, die nationale Gesetzgebung umzusetzen und ihnen die Sozialleistungen zuzugestehen, die ihnen zustanden.

In den frühen achtziger Jahren hatte die Provinzregierung von Jiangxi damit begonnen zur Erfüllung ihrer verbindlichen Verpflichtungen zur Bildung Gemeindelehrer statt voll qualifizierte Lehrkräfte als offizielle Staatsbedienstete einzustellen. Die Lehrkräfte aus Jinxian schätzten, dass ungefähr 80% der Grund- und Sekundarschullehrkräfte, die in den 80er und 90er Jahren eingestellt wurden, eher Gemeindelehrkräfte als staatliche Lehrkräfte waren. Ende der 90er Jahre versuchten Politiker auf der nationalen Ebene das Problem dadurch anzugehen, dass sie die lokalen Regierungen dazu verpflichteten, alle Lehrkräfte an öffentlichen Schulen auf die staatliche formale Gehaltsliste mit der Bezahlung und den Sozialleistungen zu setzen, die mit diesem Status verbunden sind. Viele Landkreise in Jiangxi reagierten darauf mit der Kündigung zahlreicher Gemeindelehrkräfte ohne irgendeine Entschädigungszahlung. Entlassene Lehrkräfte waren gezwungen, jede Art von Arbeit anzunehmen. Fast alle Lehrkräfte gingen zurück auf ihre Dörfer, um zur Landwirtschaft zurückzukehren, während manche Arbeit in kleinen Unternehmen in der lokalen Stadt fanden.

In der Folge erließen Zentralregierung und Provinzregierungen Richtlinien für eine angemessene Entschädigung für ältere Gemeindelehrkräfte, aber viele lokale Regierungen wie der Landkreis Jiangxi weigerten sich sie umzusetzen.

Frustriert durch jahrelange Unnachgiebigkeit der Regierung begannen pensionierte Lehrkräfte in den 2000er Jahren zu mobilisieren, verbreiteten Petitionen und forderten von der lokale Regierung eine Abfindung für die Entlassung und Pensionsleistungen. Ihre Bemühungen steigerten sich nach dem Erlass des Sozialversicherungsgesetzes 2010 und einer anderen

Richtlinie auf der nationalen politischen Ebene, die lokale Regierungen anwies, das langfristige Problem der Sozialleistungen für Gemeindelehrkräfte zu lösen, wodurch die Jinxian – Lehrkräfte begannen, Fragen hinsichtlich ihrer fehlenden Sozialleistungen zu stellen. Die Lehrkräfte starteten 2010 eine Welle von Demonstrationen, Protesten und Petitionen im ganzen Landkreis, die ihren Höhepunkt im August 2015 erreichte, als fast 1000 Lehrkräfte aus dem ganzen Landkreis sich am Regierungsgebäude des Landkreises versammelten mit der Absicht, den Amtsträgern einen Brief mit der Forderung nach Erfüllung ihrer rechtlichen Ansprüche zu überreichen. *(siehe Foto unten)*



Lehrkräfte im Alter zwischen 50 und 80 Jahren warteten im Regen unter Regenschirmen stundenlang, umringt von bewaffneten Polizisten, aber die Amtsträger weigerte sich, die VertreterInnen der Lehrkräfte zu empfangen und ihren Brief entgegenzunehmen. Schließlich versuchte die Polizei, die Versammlung aufzulösen, und verhaftete drei VertreterInnen der Lehrkräfte. Hunderte von Lehrkräften versammelten sich vor der Polizeistation und forderten die Freilassung ihrer VertreterInnen. Nach einigen Stunden wurden sie entlassen, aber es dauerte Wochen, bis sie ein offizielles Dokument über die Gründe für ihre Festnahme erhielten.

Nach den Protesten im August verdoppelten die Lehrkräfte von Jinxian ihre Organisationsanstrengungen. Ein Lehrer suchte die Unterstützung durch seinen Sohn, der nach jahrelanger Arbeit in Fabriken des Perlflossdeltas ein

erfahrener Gewerkschaftsorganisator und Aktivist geworden war. Der Sohn hatte vom Training und der Unterstützung durch zivilgesellschaftliche Arbeitergruppen in Guangdong profitiert und kannte die Bedeutung der Wahl von Vertretern und der Aufrechterhaltung der Solidarität angesichts von Bedrängung und Einschüchterung. Lehrkräfte aus dem gesamten Landkreis wählten 100 Dorfvertreter und einen zehnköpfigen Vorstand, dessen Vorsitz einer der inhaftierten Lehrervertreter innehatte. Lehrkräfte organisierten sich für zwei zentrale Forderungen: Abfindung für Entlassungen und Pensionen für Lehrkräfte im Ruhestand. Die VertreterInnen der Lehrkräfte entschieden sich auch für die Anstrengung eines Gerichtsverfahrens wegen ihrer unrechtmäßigen Verhaftung.

Als die Kampagne der Lehrkräfte an Schwung gewann, wurde die lokale Verwaltung zunehmend nervös, drohte und bat die LehrervertreterInnen zugleich, das Verfahren fallen zu lassen. Aber bei der gerichtlichen Anhörung erschienen hunderte von Lehrkräften. Das Gericht hat im Fall der unrechtmäßigen Verhaftung immer wieder das Urteil verschoben aber die Regierung des Landkreises leistete den Lehrkräften eine einmalige Entschädigungszahlung von etwa 100 Millionen Yuan. Die Lehrkräfte waren stolz auf ihren Erfolg, ließen es aber nicht damit bewenden. Sie hielten ihre Organisation aufrecht und forderten weiter reguläre Pensionszahlungen. Darüber hinaus haben die Lehrkräfte von Jinxian mit der Hilfe jüngerer Aktivisten versucht, zu anderen Lehrkräftenetzwerken in benachbarten Landkreisen Verbindung aufzunehmen, die mit ähnlichen Problemen zu tun haben.

Lehrerstreiks und kollektive Proteste in China

Die abgestimmte und gut koordinierte Kampagne der Gemeindelehrkräfte von Jinxian für Abfindung und Pensionen war nur einer von hunderten Streiks und kollektiven Protestaktionen chinesischer Lehrkräfte während der letzten Jahre. Die **Streikkarte** von CLB verzeichnet 168 Streiks und Proteste von Lehrkräften während der zwei Jahre 2014 und 2015. Das enthält jedoch nur die Ereignisse, die in den Nachrichtenmedien oder den sozialen Medien erwähnt wurden. Die wirkliche Anzahl ist sicherlich viel höher.

Streik- und Protestaktionen Chinesischer Lehrkräfte laut CBL Streikkarte 2014-15



Der intensivste Zeitraum für den Aktivismus der Lehrkräfte war gegen Ende des Jahres 2014, als Zehntausende von Lehrkräften aus ganz China wegen geringen Gehältern, Sozialversicherungsbeiträgen und Zahlungsrückständen bei den Gehältern protestierten. Wie in der Einleitung bemerkt ereigneten sich die intensivsten Proteste in der nordöstlichen Provinz Heilongjiang. Aber die Proteste waren gleichmäßig über ganz China verteilt, worin sich die verbreiteten und systemischen Probleme im Erziehungssystem und das Fehlen jedweder effektiver Wege für die Beilegung von Konflikten widerspiegeln.

Die kollektiven Aktionen der Lehrkräfte machen nur vier Prozent sämtlicher Streiks und Proteste der chinesischen Arbeiter 2014 und 2015 aus. Aber bei einem Anteil der Lehrkräfte von weniger als zwei Prozent der Arbeiterschaft insgesamt müssen ihre Aktionen als ein wichtiger Teil der Arbeiterbewegung in China angesehen werden.

Zentrale Themen bei Protesten der Lehrkräfte

Niedrige Gehälter

Forderungen nach höheren Gehältern standen bei 40% der kollektiven Aktionen der Lehrkräfte, dokumentiert in der CLB Streikkarte 2014 – 15, im Vordergrund, ein viel höherer Anteil als bei vielen anderen Gruppen von Arbeitern. Während derselben zwei Jahre ging es nur bei 8 % der Streiks und Proteste der Fabrikarbeiter um höhere Löhne. Dieser Unterschied erklärt sich aus der Tatsache, dass die Löhne der Fabrikarbeiter seit 2010 spürbar angestiegen sind, während die Gehälter vieler Beschäftigter in Lehrberufen auf einem erschreckend niedrigen Niveau geblieben sind.

- Am 10.7.2015 versammelten sich hunderte von Grund- und Mittelschullehrkräften vor einem Regierungsgebäude in Fushun, Provinz Liaoning, um gegen niedrige Gehälter und Gehaltsunterschiede zwischen verschiedenen Stadtbezirken zu protestieren. (*s. Foto unten*) Lehrkräfte beklagten sich, dass ihr Gehaltsniveau gesunken war, während die Gehälter anderer Angestellter im Öffentlichen Dienst weiter gestiegen waren. Außerdem beschwerten sich Lehrkräfte aus 4 Bezirken darüber, dass ihre Gehälter deutlich geringer als die Gehälter anderer Bezirke von Fushun waren¹⁵. Lehrkräfte organisierten den Protest mit Hilfe von WeChat und QQ-Gruppen mit dem Hinweis, Wasser und Sonnenschirme wegen des vorhergesagten heißen Wetters mitzubringen. Ein Lehrer ermutigte andere die Nachricht über die

15

„Mehrere hundert Lehrkräfte protestieren gegen Gehaltsverzerrung der Regierung mit einem Sit-in in Fushun vor dem Rathaus der Stadt“ Epoch Times 11.7.2015

Protestpläne zu verbreiten mit den Worten: „Beschuldige nicht andere Leute. Wenn es um unsere eigenen Rechte geht, müssen wir selbst dafür einstehen und sie schützen! Wenn Du nur bemerkst, dass Deine Pension nicht reicht, dann bist Du nicht viel wert. Sei mutig, gib die Botschaft weiter, und benimm Dich nicht wie eine Schildkröte, die sich in Ihrem Panzer versteckt, während Du andere Leute beschuldigst!“



- Lehrkräfte einer Privatschule in Dongguan, Guangdong streikten im Februar 2014 als Protest gegen niedrige Gehälter, fehlende Sozialleistungen und schlechte Arbeitsbedingungen. Lehrkräfte der Dalingshan Nanhua – Schule stellten fest, ihr Nettogehalt betrage nur 2000 Yuan und die Schule biete keinerlei soziale Leistungen. Im Vergleich konnten Fabrikarbeiter in Dongguan fast 3000 Yuan im Monat verdienen. Die Lehrkräfte hatten auch wegen niedriger Gehälter bereits 2012 gestreikt und Gehaltserhöhungen von 300 – 500 Yuan erreicht. Medienberichte über den Streik von 2014 bemerkten, dass Lehrkräfte wenig bereit waren mit Reportern zu sprechen, da einige Lehrkräfte während des vorangegangenen Streiks wegen Kontakten zu den Medien entlassen worden waren. Der Streik 2014 erbrachte den Lehrkräften eine leichte Gehaltssteigerung von ungefähr 300 Yuan¹⁶.

Sozialversicherung

Das niedrige Gehalt vieler Lehrkräfte macht Sozialversicherungs- und Wohlfahrtsleistungen umso wichtiger. Streit und Protest entstehen oft, wenn Schulen oder lokale Regierungen versuchen, den Lehrkräften ihre angemessenen Sozialleistungen zu verweigern. Besonders ältere Lehrkräfte üben eher Druck für die vollständige Bezahlung von Pensionen und anderen Leistungen der Sozialversicherung wie medizinische Versorgung aus, wenn sie sich dem Pensionierungsalter nähern.

- Am 14.11.2014 versammelten sich 200 Lehrkräfte am Rathaus von Zhaodong in Heilongjiang und forderten die Zahlung der Sozialversicherungsbeiträge, die im Rückstand war. Lehrkräfte verlangten Einsicht in die Unterlagen auf der Suche nach Beweisen dafür, dass die Stadtverwaltung die Beiträge für die Sozialversicherung der Lehrkräfte, vor allem für Pensionen und Wohnungsfonds, nicht abgeführt hatten. Am 17. November traten Tausende anderer Grund- und Mittelschullehrkräfte in Zhaodong für die gleichen Forderungen in den Streik und ungefähr 1000 Lehrkräfte demonstrierten vor dem Rathaus. Am 26.11. kam es zu einem massiven Streik in Städten rund um die Provinzhauptstadt Harbin mit Berichten über 20 000 Lehrkräften, die in drei verschiedenen Städten am Streik teilgenommen haben. Die Lehrkräfte priesen die Aktionen ihrer KollegInnen in Zhaodong und forderten eine Lösung für das Problem der nicht abgeführten Sozialversicherungsbeiträge. Im Verlauf des Protests wurden viele Lehrkräfte von der Polizei verhaftet¹⁷.
- Im Januar 2014 streikten Lehrkräfte an einer Privatschule in Taizhou, Jiangsu, und legten damit ihre kleine berufliche Schule still. Die Berufsschule Taizhou Yinghua hatte anfänglich Beiträge für die Sozialversicherung geleistet, aber diese Beiträge für mehr als zwei

„Niedrige Gehälter, schlechtes Essen, Lehrkräfte stoppen kollektiv den Unterricht?“ Dongguan Times, 25.2.2014
17

Die Arbeiterbewegung in China 2013-14, CLB, April 2015

Jahre nicht mehr abgeführt. Lehrkräfte berichteten, die Schule stünde vor dem Bankrott¹⁸.

Gleiche Bezahlung für gleiche Arbeit

Viele Lehrkräfte müssen längere Zeit für weniger Bezahlung arbeiten als KollegInnen in der gleichen Position, weil sie durch die Schulverwaltung unterschiedlich eingestuft werden. Eins der größten Probleme im chinesischen staatlichen Schulsystem ist, dass vielen Lehrkräften die Sozialleistungen verweigert werden, die ihnen zustehen, weil sie offiziell nicht auf der Gehaltsliste der Regierung stehen, sondern privat oder auf der Grundlage von individuellen Arbeitsverträgen angestellt wurden.

- Lehrkräfte an einer Oberschule in Puyang, Henan demonstrierten im Mai 2015, nachdem Mitarbeiter der Schulverwaltung angekündigt hatten, dass nur Lehrkräfte, die eine weitere Runde von Examen absolvieren würden, kämen auf die Gehaltsliste der Regierung. (s. *Bild unten*) Die Lehrkräfte, die z.T. mehr als ein Jahrzehnt darauf gewartet hatten, in die Gehaltsliste der Regierung aufgenommen zu werden, unterzeichneten eine Petition mit der Forderung nach einer sofortigen Reaktion der Schulverwaltung¹⁹.



Streikende Oberschullehrkräfte in Puyang, Henan

18

„Lehrerstreik an der Taizhou Yinghua-Berufsschule; Schule bezahlte ihnen keine Versicherung“ (People’s Daily Online) 9.2.2014

19

Wickedonna Blog 2015.5.29, 30.5.2015

- In Dongying, Shandong protestierten im November 2014 Lehrkräfte vor einem Regierungsgebäude mit Plakaten mit der Aufschrift „Weg mit Gehaltsstufen – gleiche Bezahlung für gleiche Arbeit“. Lehrkräfte kritisierten, dass Lehrkräfte auf der Stufe des Grundgehalts leisteten jede Woche extrem hohe Arbeitsstunden und verdienten dabei nur ungefähr 4000 Yuan im Monat, viel weniger als Lehrkräfte auf höheren Gehaltsstufen. Die Lehrkräfte betonten, dass sie Gehaltsstufen nicht grundsätzlich ablehnten, sondern vielmehr das korrupte System des Aufstiegs in den Gehaltsstufen, der oft von willkürlichen Entscheidungen der Schulleitung abhängt.²⁰

Gehaltszahlungsrückstände

Die Nichtbezahlung oder verspätete Bezahlung von Löhnen ist ein ernstes und fest verwurzelt Problem in vielen Wirtschaftszweigen Chinas, und der Lehrerberuf ist keine Ausnahme. Zahlungsrückstände spielten bei 40 % aller Lehrkräfteproteste von 2014 – 15 eine Rolle. Das Problem war wie meistens am gravierendsten in armen ländlichen Regionen, in denen die lokalen Regierungen häufig Probleme hatten, ihre Gehaltszahlungspflichten zu erfüllen. In kleinen privaten Kindergärten kam es auch oft zu Protesten wegen Rückständen bei der Gehaltszahlung.

- Ungefähr 40 Lehrkräfte in einem Kindergarten in Yulin, Guangxi, streikten am 21.10.2015.²¹ Die Lehrkräfte schrieben einen Brief an die Leitung mit Beschwerden über häufige Zahlungsrückstände bei den Gehältern, keiner Bezahlung von Überstunden, Urlaub und Krankengeld, worauf sie laut Arbeitsgesetz ein Recht haben. Die Lehrkräfte verlangten höhere Gehälter und bessere Arbeitsbedingungen. Im Zusammenhang mit dem Streik beschwerten sich Eltern wegen zu hoher Gebühren und der geringen Qualität des

20

Ebda. 26.12. 2014

21

Ebda. 23.10.2015

Schulens. ²² die Lehrkräfte nahmen die Arbeit nach Verhandlungen mit der Leitung wieder auf, nachdem diese versprochen hatte, Bilder des Schulens über die sozialen Medien an die Eltern zu schicken, um die Qualitätsverbesserung zu beweisen.

- Im November 2014 legten hunderte Lehrkräfte an fünf verschiedenen Schulen in Jingzhou, Hubei an vier Tagen wegen Zahlungsrückständen der Stadtverwaltung die Arbeit nieder. Die Lehrkräfte stellten fest, dass sie nicht nur zu den am schlechtesten Bezahlten in der Region gehörten, sondern auch noch gezwungen wurden, Überstunden ohne Bezahlung zu leisten, während Lehrkräfte in anderen Distrikten Überstunden bezahlt bekamen. Die Lehrkräfte verlangten Nachzahlung für Jahre unbezahlter Überstunden sowie Transparenz des Verwaltungshandelns hinsichtlich ihrer jährlichen Gehaltsanpassungen.²³
- Nach jahrelangen Schwierigkeiten mit Rückständen bei der Gehaltszahlung streikten im November 2014 ungefähr 200 Lehrkräfte eines privaten berufsbildenden Colleges in Kunming, Yunnan, und legten damit die gesamte Einrichtung mit 3000 StudentInnen still. Die Schulverwaltung hatte von Schwierigkeiten bei der Gehaltszahlung nach der Unterzeichnung einer Übereinkunft mit einem neuen Investor 2012 gesprochen. Die Lehrkräfte forderten in ihrem Protest die Beendigung der Beziehung der Schule zu diesem Investor.²⁴

22

„Ungewöhnlich! Erster Streik der Vorschullehrkräfte im Landkreis Rong!“ WeChat Channel „Landkreis Wei Rong“ 22.10.2015

23

Wickedonna Blog (19. – 22. November Provinz Hubei, Stadt Jingzhou)

24

Ebda. 12.11.2015, Yunnan Kunming Stadt Berufsbildendes College für Naturwissenschaften und Informationstechnologie Nov. 2015

Proteste über die ganze Bandbreite des Bildungssystems

Streiks und Proteste der Lehrkräfte sind in der ganzen Bandbreite des Bildungssystems vom Kindergarten bis zur Universität aufgetreten, was nicht nur die tiefsitzenden und weitverbreiteten Probleme in Chinas Bildungssystem als Ganzem deutlich macht, sondern auch die für bestimmte Arten von Einrichtungen spezifischen Streitpunkte.

Vorschule

Lehrkräfte im Bereich der Vorschule sind die am schlechtesten bezahlten in dieser Profession. Viele Lehrkräfte sind jung und schlecht qualifiziert und haben oft nicht die Verhandlungsmacht um bessere Bezahlung und Arbeitsbedingungen zu fordern.

- Lehrkräfte einer Vorschule in Nanjing, Jiangsu, streikten am 20.1.2015 gegen geringe Bezahlung schlechte Arbeitsbedingungen. Ältere Lehrkräfte erhielten 1500 Yuan im Monat, die übrigen gerade 1300 Yuan. Gehaltserhöhungen hat es seit Jahren nicht gegeben²⁵.
- Vorschullehrkräfte in Mianyang, Sichuan, streikten am 3.11.2015 gegen Zahlungsrückstände von 2 Monaten und keine Sozialversicherung. Außerdem waren zwei Lehrkräfte entlassen worden, als sie aus dem Mutterschutz ohne Bezahlung wieder zur Arbeit zurückkehren wollten.²⁶

25

Ebda. 20.1.2015, Jiangxi Nanjing Dachang Jinpeng Vorschule

26

Ebda. 4.11.2015

Grund- und Mittelschule

Ungefähr zwei Drittel der chinesischen Lehrkräfte arbeiten an Grund- und Mittelschulen. Viele Lehrkräfte, besonders in größeren Städten, haben sichere und gut bezahlte Arbeitsstellen mit guten Sozialleistungen. Auseinandersetzungen und Proteste kommen dann auf, wenn das Gehaltsniveau und die Sozialleistungen durch Änderungen in der Regierungspolitik oder durch Missmanagement an der Schule bedroht werden.

- Tausende Lehrkräfte in Renhuai, Guizhou, streikten mehrere Tage Ende Dezember 2015 mit der Forderung der vollständigen Auszahlung der Leistungszulagen durch die Stadtregierung. Lehrkräfte hatten während des vergangenen Schuljahrs einen jährlichen Bonus von 25 000 Yuan versprochen bekommen, aber nur 10 000 Yuan erhalten.²⁷ Lehrkräfte hatten ein Jahr lang vergeblich versucht, ihre Forderungen auf dem Rechtsweg durchzusetzen. Der Streik begann am 24.12. mit etwa 1000 Lehrkräften²⁸²⁹ und weitete sich rasch über alle Schulen der Stadt aus. Am 28.12. umschlossen tausende Lehrkräfte das Rathaus und trafen auf hunderte Bereitschaftspolizisten, ohne dass es zu Zusammenstößen oder Verhaftungen kam. Viele Lehrkräfte erhielten Telefonanrufe von ihren Schulleitungen, manche mit der Bitte um Rückkehr, andere mit der Drohung mit dem Verlust des Arbeitsplatzes.
- Lehrkräfte an einer kleinen privaten Grundschule in Guangzhou protestierten mit einem Streik im Oktober 2014 gegen Verfahrensweisen der Schulleitung. Die Leiter der Schule hatten die Vollmachten zur Verwaltung an eine

27

Labour.net 3.1.2016

28

Wickedonna Blog 24.12.2015

29

Guizhou Zunyi Renhuai 25.12.2015

Bildungsmanagementfirma übertragen, was zu einer drastischen Verschlechterung der Arbeitsbedingungen der Lehrkräfte führte. Die Lehrkräfte behaupteten, die Verwaltung hätte sie aufgefordert, aktiv SchülerInnen zu werben oder Gehaltskürzungen hinzunehmen. Nachdem die Lehrkräfte gestreikt hatten, schritten Beamte der Lokalregierung als Vermittler ein und die Bildungsmanagementfirma verlor ihre Verwaltungsvollmachten.³⁰

Oberschule

Die wachsende Nachfrage nach Absolventen der höheren Bildung in Chinas moderner Wirtschaft hat die Lehrkräfte in Chinas allgemein- und berufsbildenden Oberschulen unter erheblichen Druck gesetzt. Viele SchülerInnen fordern von der Oberschule, sie für das Universitätseintrittsexamen vorzubereiten, und die Lehrkräfte können nur dann eine gute Bezahlung erreichen, wenn ihre SchülerInnen gute Noten erreichen.

- Lehrkräfte an der Chen Jia – Oberschule im Landkreis Kai, Chongqing streikten im Juni 2014 für die Auszahlung der Leistungszulagen, die ihnen zustanden (*s. Bild unten*). Die Lehrkräfte hatten herausgefunden, dass Lehrkräfte in anderen Landkreisen Leistungszulagen für gute Examensergebnisse erhalten hatten, aber die Lehrkräfte im Landkreis Kai nicht. Eine Lehrkraft bemerkte: “Wir haben gehört, dass Chongqing großartige Ergebnisse beim nationalen Universitätseingangsexamen hatte, und direkt danach wurde uns die Bezahlung verweigert. Ist das ein besonderer Zug des Landkreises Kai?“ Lehrkräfte marschierten durch den Regen mit Plakaten mit der Aufschrift „Gebt die 12 000 Yuan heraus, die jedem der Chenjia – Lehrkräfte zustehen.“³¹

30

Information Times, 10.10.2014

31

Wickedonna Blog 25.6.2014

College und Universität

Das rapide Wachstum der tertiären Bildung in China, besonders im privaten Sektor, hat zu einer wachsenden Zahl von Streitigkeiten in Colleges und Universitäten um Verträge, Sozialleistungen und Unausgewogenheiten in der Bezahlung geführt.

- Privat verpflichtete Dozenten am City College der Technischen Universität von Dongguan demonstrierten im Oktober 2015 für gleiche Bezahlung wie die regulär beschäftigten Lehrkräfte auf der Gehaltsliste der Regierung. Mehr als 100 Dozenten marschierten durch das Universitätsgelände mit Transparenten mit der Forderung nach gleicher Bezahlung. Die Lehrkräfte beschwerten sich, dass das Management das Versprechen zur Schließung der Einkommenslücke von 2010 nicht erfüllt hat. Die Dozenten verlangten direkte Gespräche mit dem Management und eine sofortige Lösung des Problems. Sie drohten ihre Aktionen auszuweiten wenn ihre Forderungen nicht erfüllt würden. Das monatliche Gehalt der Dozenten war annähernd 1000 Yuan niedriger als das der Dozenten auf der Gehaltsliste der Regierung.³²
- Im Juni^{33 34 35} demonstrierten Dozenten des Chongqing Nanfang - Übersetzercolleges auf dem Campus und forderten die Zahlung der ausstehenden Sozialversicherungsbeiträge. Dieser Protest steigerte sich zu einem Streik von 300 Dozenten im November, in dem Dozenten gegen den politisch gut vernetzten lokalen Arbeitgeber, die Nanfang – Gruppe, kämpften.

32

Ebda. 19.10.2015

33

Red Balloon Solidarity 5.11.2015

34

Wickedonna.blogspot.hk, 20.6.2015

35

Radio Free Asia, 11.11.2015

36

Die Dozenten bemängelten, das Unternehmen hätte die Hochschule in eine Gelddruckmaschine verwandelt: die Gehälter wären seit Jahren nicht erhöht worden und das Management hätte die Beiträge zum Sozialversicherungsfonds nicht abgeführt.

Ländliche Lehrkräfte

Ländliche Lehrkräfte sind nicht nur schlecht bezahlt und erhalten oft keine angemessenen Sozialleistungen, sondern litten unter Jahrzehnten einer diskriminierenden und ausbeuterischen Regierungspolitik, die in manchen Fällen Streitigkeiten 20 Jahre oder länger haben andauern lassen.

- Ende November 2015 versammelten sich etwa 200 Vertreter von Lehrkräften aus der Region von Heilongjiang am Gebäude des Erziehungsministeriums der Provinz in Harbin. Sie verlangten Entschädigung für Entlassungen und eine Lösung in Sachen Krankenversicherung und Pensionen. (*s. Foto unten*) Sie gaben an, Tausende ländlicher Lehrkräfte aus der Region Heilongjiang zu vertreten. Ein zentraler Punkt des Kampfes der Lehrkräfte geht auf die späten 90er Jahre zurück, als die Regierung versprach, einige Gemeindelehrkräfte auf die Gehaltsliste der Regierung zu übernehmen. Obwohl sie alle Prüfungen, die für diese Positionen erforderlich waren, bestanden hatten, waren die Posten an Freunde und Verwandte lokaler Beamter vergeben worden.³⁶

Analyse der Lehrkräfteproteste in China

Das dauerhafteste Thema von Lehrkräfteprotesten während der letzten zwei Jahre oder der letzten zwei Jahrzehnte war das Spannungsverhältnis zwischen der Politik der nationalen Regierung, der Umsetzung dieser Politik durch lokale Regierungen, und die Verwaltungsumsetzung dieser Politik der lokalen Regierungen durch die einzelnen Schulen. Lehrkräfte in ganz China

36

Gemeinsame Petition von 200 Gemeindeschullehrkräften an das Bildungsministerium der Provinz für die Lösung des Problems der medizinischen Behandlung und der Pensionen, Radio Free Asia 27.11.2015

haben bei vielen Gelegenheiten eine umfassende Rechtskenntnis bewiesen, besonders im Hinblick auf das Lehrkräftegesetz, und haben spezielle Regierungsregelungen und rechtliche Bestimmungen zur Unterstützung ihrer Ziele gegenüber lokalen Regierungen und Schulverwaltungen genutzt.

Inhalt und Form der Proteste von Lehrkräften sind oft bestimmt von speziellen Beschwerden und gemäßigt durch das Verantwortungsgefühl von Lehrkräften gegenüber ihren SchülerInnen. Die wahrscheinlich häufigste Form des Protests ist eine Demonstration auf einem öffentlichen Platz oder ein Sit-In vor einem Regierungsgebäude, um die Aufmerksamkeit der lokalen Autoritäten erregen und die Regierung dazu zu bringen sich um die Beschwerden zu kümmern. Streiks und Arbeitsunterbrechungen andererseits sind eher unüblich, weil Lehrkräfte meistens die Erziehung ihrer SchülerInnen nicht unterbrechen und den Verlust der öffentlichen Unterstützung für ihre Sache nicht riskieren wollen. Besonders Lehrkräfte in Kindergärten und Grundschulen sind manchmal von Eltern und Personen der Öffentlichkeit für Streiks kritisiert worden. Aber in anderen Fällen haben SchülerInnen und Eltern ihre Unterstützung für eine Streikaktion von Lehrkräften bekundet. Die Entscheidung, wann man protestiert, wird von den individuellen Bedingungen und der Entschlossenheit der Lehrkräfte sich dem Kampf zu stellen bestimmt; manche Lehrkräfte warten bis zu den Sommerferien, um nicht die Beschulung zu stören, während andere Lehrkräfte während der Unterrichtszeit oder sogar in der unmittelbaren Vorbereitungszeit für Prüfungen streiken, um eine direktere Wirkung zu erzielen.

Zusätzlich haben Lehrkräfte ihre Fähigkeit bewiesen, die sozialen Medien bei der Organisation der Proteste und bei der Publizierung ihrer Beschwerden zu nutzen. Diese Organisationsfähigkeit hat oft zur raschen Verbreitung von Protesten und zur Einbeziehung von KollegInnen in benachbarten Gebieten geführt, die den gleichen Fragen gegenüberstehen. Die Heilongjiang – Streiks von 2014 zum Beispiel begannen mit der Demonstration einiger weniger Lehrkräfte vor einem Regierungsgebäude und weiteten sich innerhalb von Tagen zur Einbeziehung von geschätzt 20 000 Lehrkräften in der gesamten Provinz. Einzelne Landkreise können sehr leicht organisiert werden, wie es der Fall mit den Grund- und

Mittelschullehrkräften in MA´Anshan, Anhui, Tongling, Anhui und Yuzhou, Henan im Dezember 2014 war, sowie mit dem Renhuai – Konflikt, der oben erwähnt wurde. Lehrkräfte wissen oft Bescheid über ähnliche Proteste bei KollegInnen in nahegelegenen Distrikten, die zu erfolgreichen Ergebnissen geführt haben. Die Lehrkräfte in Jiangxi in Jinxian wurden zum Protest vor dem Regierungsgebäude des Landkreises nach dem Erfolg der pensionierten Lehrkräfte in einem benachbarten Landkreis.



Protestierende Lehrkräfte stehen unter strenger Beobachtung der Polizei bei Kundgebung vor dem Regierungsgebäude in Shuangcheng City. November 2014.

Trotz der oft konfrontativen Taktik und großen Proteste der Lehrkräfte sind lokale Regierungen eher zurückhaltender beim Einsatz der Polizei zur Brechung der Proteste und Festnahme von Demonstranten als sie es gegenüber Fabrikarbeitern wären. Bei den 168 Streiks von Lehrkräften in China 2014 – 15 hat die Polizei nur in 36 Fällen eingegriffen und dabei in 14 Fällen Verhaftungen vorgenommen. Auch wenn Lehrkräfte verhaftet wurden, kamen sie in den meisten Fällen nach einigen Stunden wieder frei, wie die pensionierten Gemeindelehrkräfte in Jinxian. Im Gegensatz dazu zeigt die CLB Streikkarte, dass die Polizei in 193 von 469 Arbeitskämpfe in Guangdong in der gleichen Zeit eingegriffen und in 65 Fällen Verhaftungen vorgenommen hat.

Zusammenfassung und Empfehlungen

Chinas Arbeiterbewegung ist immer noch weithin dominiert von Fabrikarbeitern. Jedoch haben die mehr als 13 Millionen Schullehrkräfte in dieser Bewegung eine Schlüsselrolle gespielt, indem sie eine entschlossene Haltung bei der Verteidigung ihrer gesetzlichen Rechte und beim nachdrücklichen Eintreten für bessere Bezahlung und Arbeitsbedingungen entwickelt haben. Lehrkräfte bilden eine der wenigen Angestelltengruppen in China, die regelmäßig zum Arbeitskampf greifen: sie sind gut organisiert, haben ein gutes Verständnis ihrer gesetzlichen Ansprüche und können gegenüber Schulleitungen und Beamten der lokalen Regierungen eine deutliche Liste von Forderungen präsentieren.

Die enge Beziehung zwischen Lehrkräften und den lokalen Regierungen verleiht ihrem Kampf eine politische Dimension, und dadurch können ihre kollektiven Aktionen von den Beamten der lokalen Regierung als Bedrohung der sozialen Stabilität gesehen werden. Trotzdem sind die lokalen Autoritäten oft zurückhaltend mit einer Politik der harten Hand gegenüber solchen Protesten und sind eher gewillt, mit den VertreterInnen von Lehrkräften zu verhandeln als mit Arbeitern anderer Wirtschaftszweige.

Trotz ihrer abgestimmten Anstrengungen seit mehreren Jahrzehnten sehen sich viele Lehrkräfte immer noch mit niedrigen Gehältern, langen Arbeitszeiten und fehlender sozialer Sicherheit konfrontiert. Derzeit können sich nur Lehrkräfte in staatlichen Schulen in reichen Städten einen anständigen Gehalts für anständige Arbeit sicher sein. Lehrkräfte in kleineren Städten, besonders die, die für private Einrichtungen oder solche in öffentlich – privater Partnerschaft angestellt sind, haben oft ein viel geringeres Gehalt, weniger Sozialleistungen und wenig Möglichkeiten für eine Beförderung oder Karriere. Lehrkräfte armen ländlichen Bezirken sind in der schlechtesten Lage von allen, konfrontiert nicht nur mit geringem Gehalt und fehlenden Sozialleistungen, sondern auch mit häufigen Zahlungsrückständen als ein Ergebnis von Korruption und Inkompetenz lokaler Regierungen.

Alle Lehrkräfte klagen über das Fehlen einer wirklichen Gewerkschaft für Lehrkräfte oder eines wirksamen Mechanismus zur Lösung von Arbeitskonflikten sowohl innerhalb von Schulen als auch mit der lokalen Regierung. Das Fehlen eines institutionellen Verhandlungsmechanismus, verbunden mit der generellen Abneigung von Vertretern der Schulverwaltung mit Lehrkräften zu verhandeln, bedeutet, dass Lehrkräfte gewöhnlich über keinen anderen Weg als Streik oder Massenproteste verfügen, wenn sie ihre Probleme lösen wollen.

Unter Berücksichtigung des oben Gesagten empfiehlt CLB der chinesischen Regierung folgende Maßnahmen:

- Zusätzliche Finanzmittel für ärmere ländliche Schuldistrikte zur Verfügung stellen, damit alle Lehrkräfte an staatlichen Schulen die Vergütung bekommen, die ihnen gesetzlich zusteht. Das hätte den zusätzlichen Nutzen sicherzustellen, dass Eltern in diesen Distrikten nicht mit übertriebenen Gebühren für die Erziehung ihrer Kinder belastet werden und dazu beizutragen, dass SchülerInnen die 9 Jahre ihrer Pflichtschulzeit vollständig absolvieren.
- Dafür sorgen, dass eine leistungsbezogene Bezahlung von Lehrkräften nicht dazu benutzt wird das Grundgehalt abzusenken. Alle Lehrkräfte sollten ein Grundgehalt bekommen, das ihrer fachlichen Kompetenz und Erfahrung entspricht. Darüber hinaus sollte das Grundgehalt der Eingangsstufe mindestens dem Durchschnittsgehalt des Verwaltungsdistrikts entsprechen, in dem sie angestellt sind.
- Einen Mechanismus schaffen, in dessen Rahmen Lehrkräfte in Kollektivverhandlungen eintreten können, in denen akzeptable Standards für Bezahlung, Arbeitszeit, Sozialleistungen usw. innerhalb der einzelnen Schulen und für den Zuständigkeitsbereich von Distrikten und Regionen festgesetzt werden können. Das würde die willkürliche Entscheidungsmacht von Schulleitungen effektiv beseitigen, die die Quelle von viel Frustration und Unruhe im Lehrerberuf in China ist.

- Sicherstellen, dass alle Besoldungs- und Sozialversicherungsstandards, die Lehrkräften zustehen, transparent und öffentlich zugänglich sind. Das würde Lehrkräften möglich machen, Bezahlung und Bedingungen in Nachbardistrikten zu vergleichen und Druck auf die lokalen Regierungen ausüben, entsprechend den Normen ihre Standards zu erhöhen.
- Eine unbedingt notwendige Gewerkschaftsreform vorantreiben. Schulgewerkschaften sollten reorganisiert werden und demokratische Wahlen abhalten, so dass sie alle Lehrkräfte, Reinigungs- und Küchenpersonal usw. effektiv vertreten können. Die einzelnen Gewerkschaften sollten dann in lokalen und eventuell regionalen Föderationen zusammengefasst werden, die Lehrkräften eine kraftvolle Stimme in der lokalen Bildungspolitik verleihen und helfen würde, die allgemeinen Interessen der Lehrkräfte in dieser Region zu schützen.

Wenn Chinas Lehrkräfte auf den höheren sozialen Status erhoben werden sollen, den sie verdienen, dann muss die chinesische Regierung ganz einfach der Bildung Priorität einräumen. Die Autoritäten sollten aufhören, sich auf den privaten Sektor zu verlassen, um die Mängel des staatlichen Schulsystems auszugleichen und genügend Mittel und Ressourcen bereitstellen, dass alle SchülerInnen mindestens 9 Jahre Bildung gebührenfrei bekommen und alle Lehrkräfte anständige Bezahlung für anständige Arbeit erhalten.

Antrag auf Mitgliedschaft

Bitte in Druckschrift ausfüllen



Online Mitglied werden

www.gew.de/Mitgliedsantrag.html

Persönliches

Nachname (Titel)

Vorname

Straße, Nr.

Postleitzahl, Ort

Telefon / Fax

E-Mail

Geburtsdatum

Nationalität

gewünschtes Eintrittsdatum

bisher gewerkschaftlich organisiert bei von bis (Monat/Jahr)

weiblich

männlich

Beschäftigungsverhältnis:

angestellt

beamtet

teilzeitbeschäftigt mit ___ Std./Woche

teilzeitbeschäftigt mit ___ Prozent

Honorarkraft

beurlaubt ohne Bezüge bis _____

in Rente/pensioniert

im Studium

Altersteilzeit

in Elternzeit bis _____

befristet bis _____

Referendariat/Berufspraktikum

arbeitslos

Sonstiges _____

Jedes Mitglied der GEW ist verpflichtet, den satzungsgemäßen Beitrag zu entrichten.

Mit meiner Unterschrift auf diesem Antrag erkenne ich die Satzung der GEW an.

Ort / Datum

Unterschrift

Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft, Reifenberger Str. 21, 60489 Frankfurt a. M.

Gläubiger-Identifikationsnummer DE31ZZZ00000013864

SEPA-Lastschriftmandat: Ich ermächtige die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW), Zahlungen von meinem Konto mittels Lastschrift einzuziehen. Zugleich weise ich mein Kreditinstitut an, die von der GEW auf mein Konto gezogenen Lastschriften einzulösen. Hinweis: Ich kann innerhalb von acht Wochen, beginnend mit dem Belastungsdatum, die Erstattung des belasteten Betrages verlangen. Es gelten dabei die mit meinem Kreditinstitut vereinbarten Bedingungen.

Vorname und Name (Kontoinhaber)

Kreditinstitut (Name und BIC)

IBAN

Ort / Datum

Unterschrift

Die uns von Ihnen angegebenen personenbezogenen Daten sind nur zur Erfüllung unserer satzungsgemäßen Aufgaben auf Datenträgern gespeichert und entsprechend den Bestimmungen des Bundesdatenschutzgesetzes geschützt.

Bitte senden Sie den ausgefüllten Antrag an den für Sie zuständigen Landesverband der GEW bzw. an den Hauptvorstand.

Vielen Dank – Ihre GEW



Gewerkschaft
Erziehung und Wissenschaft

Landesverband Bremen

