



IG Metall

Funktionsbereich Internationales - Europa



China-Info Nr. 1

März 2005

Informationen zur Volksrepublik China

Inhaltsverzeichnis	Seite
1. China auf einen Blick	3
2. Wirtschaft / Wirtschaftsdaten	4
2.1 Volkswirtschaftliche Grunddaten	4
2.2 Handelsbeziehungen zu Deutschland	5
2.3 Deutsche Investitionen in China	5
2.4 Probleme aus gewerkschaftlicher Sicht	7
3. Politik	8
3.1 Innenpolitik	8
3.2 Außenpolitik	9
3.3 Reformen in China und ihre sozialen Auswirkungen	10
4. Gewerkschaften / Gewerkschaftsgesetz	16
4.1 Der ACGB	16
4.2 Die chinesische Gesetzgebung in Bezug auf Gewerkschaften	20
4.3 Möglichkeiten und Grenzen einer betrieblichen Interessenvertretung	21
4.4 Gewerkschaftliche Handlungsansätze	23
4.5 Aktivitäten der IG Metall bezüglich China	23
5. Menschen- und Gewerkschaftsrechte	25
6. Weitere Informationen	26
Nützliche Links	
Literaturhinweise	
Dolmetscher	
weitere Auswahl von Materialien über China	
weitere Veröffentlichungen des FB Internationales - Europa	

Herausgeber:
IG Metall
Funktionsbereich Internationales - Europa
Wilhelm-Leuschner Str. 79
60329 Frankfurt am Main
Telefon: 069/ 6693 - 2680
Fax: 069/ 6693 - 2028
e-mail: internationales@igmetall.de

Nachdruck mit Quellenangabe gestattet.

1. China auf einen Blick

Stand: Juni 2004

Ländername:	Volksrepublik China (Zhonghua Renmin Gongheguo)
Klima:	Im Norden kontinental, im Süden subtropisch
Lage:	Ostasien, 18° bis 53° nördlicher Breite, 73° bis 135° östlicher Länge
Größe des Landes:	9.597.995 qkm (inkl. Taiwan, Hongkong und Macau)
Hauptstadt:	Peking (Beijing), Großraum: 13,82 Mio. Einwohner, außerdem annähernd 3 Mio. Wanderarbeiter
Bevölkerung:	geschätzt 1,294 Mrd. (Ende 2003), ca. 92 % Han-Chinesen, sowie 55 Minoritätengruppen (Zhuang, Mandschu, Hui, Miao, Uighuren, Yi, Mongolen, Tibeter, Buyi, Koreaner u. a.), Jahresbevölkerungswachstum 0,6 %
Landessprache:	Standard-Hochchinesisch ("Putonghua"), Dialekte des Chinesischen; verschiedene Minderheitensprachen (Mongolisch, Tibetisch, Uighurisch, Turksprachen, Koreanisch)
Religionen / Kirchen:	Atheistische Staatsideologie; Buddhismus, Islam, Taoismus, Protestantische und Katholische „Staats-Kirchen“
Nationalfeiertag:	1. Oktober
Unabhängigkeit:	Gründung der Volksrepublik China am 01.10.1949
Staats-/Regierungsform:	Sozialistische Volksrepublik
Staatsoberhaupt:	Präsident Hu Jintao (seit 2003; Amtszeit 5 Jahre), zugleich Generalsekretär der KPCh
Regierungschef:	Ministerpräsident (Vorsitzender des Staatsrats) Wen Jiabao (seit 2003, Amtszeit 5 Jahre) Mitglied des Politbüros (PBM) des ZK der KPCh
Außenminister:	Li Zhaoxing, seit 2003, Mitglied des ZK der KPCh
Parlament:	Nationaler Volkskongress (NVK): 1 Kammer, 2.989 Abgeordnete, zuletzt 2003 von den Volkskongressen der Provinzen für 5 Jahre gewählt, Vorsitzender: Wu Bangguo (PBM), NVK wählt u. a. den Staatspräsidenten, Vizepräsidenten und Ministerpräsidenten
Regierungspartei:	Kommunistische Partei der VR China (KPCh): Zentralkomitee (193 Mitglieder) mit Politbüro (24 Mitglieder) und dessen Ständigem Ausschuss (9 Mitglieder). Acht weitere (in der Praxis bedeutungslose) Parteien sind zusammen mit Vertretern der Massenorganisationen und der Minderheiten in der "Politischen Konsultativkonferenz des Chinesischen Volkes" als sog. "Einheitsfront" unter Führung der KPCh zusammengeschlossen
Vorsitzender:	Hu Jintao
Opposition:	Keine parlamentarische Opposition
Gewerkschaft:	Kommunistische Einheitsgewerkschaft "Allchinesischer Gewerkschaftsbund"
Verwaltungsstruktur:	Zentralregierung in Peking, 22 Provinzen, 5 Autonome Regionen sowie vier regierungsunmittelbare Städte (Peking, Tianjin, Shanghai, Chongqing), zwei Sonderverwaltungs-Regionen (Hongkong, Macau)
Mitgliedschaft in Internationalen Organisationen:	Vereinte Nationen und zahlreiche Sonderorganisationen, Weltbank, IWF; WTO
wichtigste Medien:	Fernsehen: Chinese Central Television (CCTV); Radio: Volksrundfunk; Presse: Volks-, Wirtschafts-, Rechts-, Arbeiter-, Jugendzeitung, Guangming Ribao und China Daily (englischsprachig)
Bruttoinlandsprodukt 2002:	1.377,6 Mrd. USD (ohne Hongkong); BIP pro Kopf ca. 1090 USD

Quelle: Website Auswärtiges Amt, 09.03.2005

2.1 Volkswirtschaftliche Grunddaten

China wird als bevölkerungsreichstes Land der Erde (1,27 Mrd. Menschen nach Volkszählung 2000) in Zukunft einen bedeutenden Einfluss auf die Weltwirtschaft haben. Das belegt schon der Blick auf die beeindruckenden makroökonomischen Grunddaten:

- Das **Wirtschaftswachstum** hat seit 1995 jährlich zwischen 7,2% und 9,0% gelegen! Trotz SARS wurde auch 2003 ein Wachstum von 9,1% erreicht. Die Voraussagen für 2004 liegt bei 8,7%. Die Nachfrage nach langlebigen Konsumgütern, vor allem Autos, wird weiter zunehmen und die Volkswirte sagen ein Ende der langjährigen Deflation voraus. Wenn es so weiter geht, wird China im Jahr 2014 Deutschlands Platz als dritt größte Volkswirtschaft (gemessen am Bruttoinlandsprodukt) nach USA und Japan übernommen haben.
- Das **produzierende Gewerbe** wächst schnell. Obwohl noch die Hälfte der chinesischen Bevölkerung in der Landwirtschaft arbeitet, werden dort nur 15% der Wertschöpfung erbracht. Im produzierenden Gewerbe arbeiten 22% der Erwerbstätigen, trotzdem werden dort 51% der Wertschöpfung erwirtschaftet. 2003 wuchs die industrielle Wertschöpfung um 17%. Entsprechend wird in den 37 Megastädten mehr als die Hälfte des Bruttosozialprodukts erwirtschaftet. Zu den größten Krisenfaktoren in China gehört die Schere zwischen ländlicher und städtischer Entwicklung. Während die Industrie in diesen Zentren boomt, entwickelt sich die Wirtschaft in den ländlichen Gebieten, die 70% des chinesischen Territoriums ausmachen, kaum.
- Im **Welthandel** spielt China eine immer größere Rolle. 2003 war China schon die viertgrößte Handelsnation der Welt. Der Außenhandel machte 2003 bereits 60% des Bruttoinlandsprodukts aus. Seine Exporte wuchsen in diesem Jahr um 34,6%, die Importe um fast 40%. Wegen seines enormen Bedarfs an Rohmaterial waren die chinesischen Handelsbilanzüberschüsse immer nur gering. 2004 wird sogar ein Handelsbilanzdefizit erwartet. Hauptabnehmer für chinesische Exporte sind die USA.
- Die USA haben hohe Handelsbilanzdefizite mit China. 2003 ging ein Viertel des Handelsbilanzdefizits der USA auf den Handel mit China zurück. Deshalb kommt es zwischen beiden Ländern immer wieder zu Konflikten. Die US-Regierung drängt China zur Abwertung der fest an den Dollar gekoppelten **Währung** Renminbi (RMB). Aufgrund dieses Drängens wird es demnächst wahrscheinlich erste Schritte hin zu einer breiteren Konvertibilität des RMB geben. So könnte der RMB an einen Korb verschiedener Währungen gekoppelt oder die Schwankungsbreite gegenüber dem US-Dollar erhöht werden. Mit 400 Mrd. US-Dollar hat China enorme Währungsreserven und daher den Spielraum für erste Schritte zu freierer Konvertibilität und größerer Schwankung des RMB und einer damit verbundenen gewissen Abwertung.

2.2 Handelsbeziehungen zu Deutschland

Deutschland steht als Handelspartner Chinas an sechster Stelle, nach den USA und anderen nordostasiatischen Ländern. Deutschlands Warenausfuhr nach China erhöhte sich im Jahr 2003 um 24,9% auf 18,2 Mrd. €. Etwas langsamer nahm die deutsche Wareneinfuhr aus China zu. Sie stieg um 17,3% auf 25 Mrd. €. Damit nahm China den zehnten Rang unter den deutschen Absatzmärkten und Rang 7 unter den Lieferländern ein.

Führend bei den deutschen Exporten nach und Importen aus China sind Produkte aus Branchen des Organisationsbereichs der IG Metall:

Deutsche Exporte	Anteil am Gesamtexport nach China 2003	Mrd. Euro
Maschinen	28,7%	6,3
Elektrotechnik	15,1%	3,3
Fahrzeuge	21,2%	4,7

Deutsche Importe	Anteil am Gesamtimport aus China 2003	Mrd. Euro
Textilien	13,1%	3,5
Maschinen	19,1%	5,1
Elektrotechnik	29,4%	7,9
Feinmechanik/Optik	3,5%	0,9
Spielwaren	5,7%	1,5

Während bei Fahrzeugen und Maschinen also deutsche Handelsüberschüsse erzielt wurden, weist die Metallindustrie insgesamt ein leichtes Defizit von 1,2 Mrd. Euro im Handel mit China auf.

Nach **Prognosen** der Banken wird sich der Handelsbilanzsaldo mit China stabilisieren. Dabei wirkt die WTO-Mitgliedschaft Chinas (seit Dezember 2001) weiter in Richtung Zollsenkung und erleichtert den Export nach China. Auch die Nachfrage nach dauerhaften Konsumgütern, einschließlich Autos, wächst weiter. Andererseits nimmt, nicht zuletzt wegen der starken Investitionstätigkeit ausländischer Unternehmen, die Inlandsproduktion und der Wettbewerb z.B. in der Automobilindustrie und bei Mobilfunkgeräten auf den Inlandsmärkten zu. Um weiter erfolgreich Waren nach China zu exportieren, müssen deutsche Unternehmen mit ihren Produkten in die Segmente gehen, die noch Wachstumspotential beinhalten. Im Automobilbereich werden sicherlich Umweltfaktoren und alternative Antriebe auf dem chinesischen Markt eine entscheidende Rolle spielen.

China ist der weltweit größte Exporteur von Textilien und Bekleidung. Mit dem Auslaufen des Welthandelsabkommens für Textilien und Bekleidung am 1. Januar 2005 wird damit gerechnet, dass die europäischen Importe aus der Volksrepublik um 20-30% pro Jahr steigen. Auf die deutschen Einfuhren dürfte sich das nur insofern auswirken, als China andere kleinere Lieferanten vom Markt verdrängt. Andere Entwicklungsländer wie Bangladesh oder auch Mexiko klagen seit langem über die chinesische Konkurrenz, die größere Mengen und noch niedrigere Kosten aufweisen kann.

2.3 Deutsche Investitionen in China

Ein weiterer Superlativ: China ist das Land der Erde, das am meisten Direktinvestitionen an sich zieht. Mit 53 Mrd. Dollar Direktinvestitionen im Jahr 2002 hat es sogar die USA übertroffen. Die meisten Investitionen kommen aus anderen Ländern der Region und aus den USA. Großbritannien und Deutschland folgen auf den Plätzen 8 und 9. Im Jahr 2002 flossen 1,18 Mrd. Euro deutscher Direktinvestitionen nach China (zum Vergleich: nach Polen flossen 1,4 Mrd. Euro).

Mehr als 660 deutsche Unternehmen haben kumuliert 6,8 Mrd. Euro in China investiert (in Mittel- und Osteuropa sind es 40,5 Mrd.).

Sie teilen sich auf folgende **Branchen** auf:

1. Elektronik / Verkehr: 28,7%
2. Maschinenbau: 21,2%
3. Dienstleistungen: 14,8%
4. Chemie: 11,7%
5. Textil, Leder: 3,8%
6. Informationstechnik/Büro: 3,3%
7. Sonstige Branchen zusammen: 6,5%.

VW, der Elektronikkonzern Siemens sowie Thyssen-Krupp sind die ganz großen Player aus dem Metallbereich. BMW und Daimler-Chrysler sind noch in der Aufbauphase einer Produktion ihrer höherwertigen Modelle. Auch Infineon plant in den kommenden Jahren 1,2 Mrd. Dollar Investitionen in die Halbleiterproduktion und in die Herstellung von Mobilfunkgeräten mit UMTS-Technik.

Aber auch für den deutschen Mittelstand gewinnt China als Investitionsstandort an Bedeutung. Nach einer Umfrage der IKB Bank bei 230 mittelständischen Unternehmen des verarbeitenden Gewerbes hat jedes fünfte Unternehmen in den vergangenen drei Jahren Investitionen in China getätigt. Allerdings waren es überwiegend größere Mittelständler mit einem Umsatz von über 250 Millionen Euro, die diesen Schritt getan haben. 37% der Unternehmen dieser Größenklasse planen nach der Umfrage zukünftige Investitionen in China.

Die IKB-Umfrage gibt auch über die **Investitionsmotive** Auskunft:

90% gaben den chinesischen Markt als Hauptmotiv an. 70% der Befragten gaben an, dass das Chinainvestment Arbeitsplätze in Deutschland sichern oder schaffen würde. 28% gaben an, damit seien Arbeitsplatzverluste in Deutschland verbunden.

Im „Investitionsführer China“ heißt es: „Das Lohnkostenmotiv verliert innerhalb des chinesischen Wirtschaftsraums gegenüber dem Argument der Markterschließung an Bedeutung.“

Die **Lohnhöhe** variiert regional sehr stark. Bei ausländischen Unternehmen in Shanghai wurde 2002 mit durchschnittlich 4000 Euro der höchste Jahreslohn gezahlt. Dazu kommen noch 45% Lohnnebenkosten. Ähnlich gibt die Zeitung „China Daily“ die Löhne bei ausländischen Automobilunternehmen an: 360 Euro bis 480 Dollar monatlich für einen qualifizierten Arbeiter. Ungelernte Arbeiter verdienen danach in Chinas Industrie 100 - 145 US Dollar.

Unternehmensform:

45% der deutschen Unternehmen haben in China nur eine Repräsentanz, 19% sind ganz in deutschem Eigentum (Wholly Foreign Owned Enterprise / WFOE) bei 23% handelt es sich um deutsch-chinesische Joint Ventures.

Investitionsanreize:

Produzierende Unternehmen mit ausländischer Beteiligung von mindestens 25% haben derzeit Anspruch auf Steuerbefreiung in den ersten beiden Jahren, in denen Gewinn erzielt wird und auf Reduzierung der Steuer in den darauffolgenden Jahren. In bestimmten Sonderzonen kann sich der Körperschaftsteuersatz auch dauerhaft auf 7,5% ermäßigen.

2.4 Probleme aus gewerkschaftlicher Sicht

Wachstumsrisiken:

Trotz des potentiell unbegrenzten chinesischen Marktes mit 1,3 Mrd. Konsumenten gibt es für Investitionen in China durchaus wirtschaftliche Risiken.

China weist eine bemerkenswert niedrige Konsumquote auf. Der Anteil der privaten Konsumausgaben sank zwischen 1992 und 2002 von 49,2% auf 42,5% am BIP. Entsprechend hoch sind die privaten Ersparnisse, die zur Finanzierung der Staatsunternehmen und der großen Infrastrukturinvestitionen benutzt werden. Von ihnen und der wachsenden Auslandsnachfrage gehen die aktuell hohen Wachstumsraten aus. Wenn der private Konsum in Zukunft nicht schneller wächst, wird die durch hohe Investitionen induzierte wachsende industrielle Produktion die Inlandsnachfrage zumindest in einigen Branchen übertreffen, so dass es trotz des potentiell riesigen Marktes zu Überkapazitäten und Absatzproblemen für die Unternehmen kommen kann. Allerdings kam es bereits im Lauf des Jahres 2003 zu einem „heißlaufen“ der Wirtschaft - vor allem im Bausektor, so dass die chinesische Regierung in der ersten Jahreshälfte 2004 die Bremse trat, um eine Überhitzung der Konjunktur zugunsten einer „sanften Landung“ zu verhindern.

Unterbeschäftigung und Druck auf den Arbeitsmarkt:

Ursache für die geringe Konsumnachfrage sind fehlende Sozialversicherungen und eine hohe Arbeitslosigkeit. Es besteht ein riesiges Überangebot von Arbeit, das sich beständig verschlimmert. 150 Millionen Menschen in ländlichen Gegenden sind unter- oder unbeschäftigt und drängen in die Städte, 5 Millionen Arbeiter werden jährlich von den unwirtschaftlichen Staatsunternehmen entlassen. Dadurch entsteht ein enormer Druck auf den Arbeitsmarkt und die Löhne für gering qualifizierte Arbeit.

Die Friedrich-Ebert-Stiftung fürchtet:

„Der Druck auf die städtische Beschäftigung und damit auf Löhne und Arbeitsbedingungen wird anhalten und wahrscheinlich in ganz China weiter steigen. ... Die Annahme, dass die Lohnhöhe in den Fabriken entlang der Küste, die die Weltmärkte bedienen, unvermeidlich nach oben geht, wird obsolet angesichts der anhaltenden Migration und des dauernden Überangebots von Arbeit.“

Quelle: Wirtschaftliche Kurzinformation China, IG Metall – FB WTU, Margit Köppen

3.1 Innenpolitik

Staatsaufbau

Gemäß ihrer Verfassung ist die Volksrepublik China ein "sozialistischer Staat unter der demokratischen Diktatur des Volkes, der von der Arbeiterklasse geführt wird und auf dem Bündnis der Arbeiter und Bauern beruht". Die Herrschaft der Kommunistischen Partei wird durch die in der Präambel festgeschriebenen "Vier Grundprinzipien" (Festhalten am sozialistischen Weg, demokratischer Zentralismus, Führung durch die KP, Marxismus/Leninismus und Ideen Mao Zedongs) ergänzt, die durch die 1988 beschlossenen Garantien des Privateigentums, das 1993 in die Verfassung aufgenommene Prinzip der "sozialistischen Marktwirtschaft" und die 1999 verabschiedeten Verfassungsänderungen u. a. zur Aufwertung der Marktwirtschaft und zur Verankerung der "Herrschaft durch das Recht" ergänzt werden.

Der einmal jährlich zusammentretende Nationale Volkskongress (NVK) wählt den Staatspräsidenten, seinen Stellvertreter, und - auf Vorschlag des Staatspräsidenten - den Ministerpräsidenten. Mit der ersten Tagung des 10. NVK im März 2003 begann die derzeitige Legislaturperiode von fünf Jahren. Dem Ministerpräsidenten obliegt die Leitung der Regierung. Er wird von einem "inneren Kabinett", bestehend aus vier Stellvertretern und fünf Staatsräten, in seiner Arbeit unterstützt.

Administrative Gliederung

23 Provinzen (unter Einschluss Taiwans), fünf autonome Regionen der nationalen Minderheiten (Tibet, Xinjiang, Innere Mongolei, Ningxia und Guangxi), vier regierungsunmittelbare Städte (Peking, Shanghai, Tianjin, Chongqing). Es gibt sieben Militärregionen, die jeweils verschiedene Provinzen bzw. Teile davon umfassen.

Sonderverwaltungsregionen Hongkong und Macau

Hongkong hat den Status einer Sonderverwaltungsregion (Special Administrative Region - SAR). Nach dem Grundsatz "Ein Land, zwei Systeme", der der sino-britischen "Gemeinsamen Erklärung" von 1984 über den Souveränitätsübergang zugrunde liegt, kann Hongkong für 50 Jahre sein bisheriges Gesellschaftssystem aufrechterhalten und einen hohen Grad an Autonomie genießen. Nach einem ähnlichen Abkommen wurde Macau am 20. Dezember 1999 von Portugal an die Volksrepublik China zurückgegeben.

Die Wiedervereinigung mit Taiwan bleibt eines der Hauptziele chinesischer Politik.

Politische und wirtschaftliche Reformen

China hat sich mit seinem Ende 1990 beschlossenen Zehnjahresprogramm langfristig zur Politik der wirtschaftlichen Reform und Öffnung bekannt. Das Konzept der "sozialistischen Marktwirtschaft" wurde zunächst in die Parteistatuten, im März 1993 erstmals auch in die Verfassung aufgenommen und durch ergänzende Verfassungsänderungen vom März 1999 weiter präzisiert.

Das rasante Wirtschaftswachstum infolge der Reform- und Öffnungspolitik hat den Lebensstandard der meisten Chinesen erhöht, allerdings zu großen Ungleichgewichten bei der Einkommensverteilung zwischen Stadt und Land, Küsten- und Binnenprovinzen sowie staatlichem und privatem Sektor und zunehmender Arbeitslosigkeit geführt. Privatunternehmern steht seit Mitte 2002 die Aufnahme in die Kommunistische Partei Chinas (KPCh) offen.

Staat und Partei

Entscheidender Machtträger ist die Kommunistische Partei Chinas. Nach dem Parteistatut wählt der alle fünf Jahre zusammentretende Parteitag das Zentralkomitee (193 Mitglieder), das wiederum das Politbüro (22 Mitglieder) wählt. Ranghöchstes Parteiorgan und engster Führungskern ist der siebenköpfige "Ständige Ausschuss" des Politbüros. Der im November 2002 in Peking zusammengetretene XVI. Parteitag leitete den ersten ordentlichen Führungswechsel seit Gründung der Volksrepublik ein (Übergang von der "dritten" zur "vierten" Generation). Er wurde mit der Neubesetzung der staatlichen Ämter auf der NVK-Tagung im März 2003 abgeschlossen.

Die Zentrale Militärkommission der Partei leitet die Streitkräfte des Landes. Nach dem Gesetz zur Landesverteidigung von 1997 sind die Streitkräfte der Partei, nicht dem Staatsrat unterstellt. Vorsitzender der Kommission, die personalidentisch mit der Staatlichen Zentralen Militärkommission ist, ist Staatspräsident Hu Jintao, der damit auch oberster Befehlshaber der Volksbefreiungsarmee ist.

Aktuelle innenpolitische Situation

Die Wahrung der sozialen Stabilität besitzt für die Regierung politische Priorität. Vor diesem Hintergrund bleiben die Förderung der Landwirtschaft, die Bekämpfung der Arbeitslosigkeit, der Abbau des zunehmenden Wohlstandsgefälles, der Ausbau des sozialen Netzes und die Reform der Staatsunternehmen auf der wirtschaftspolitischen Prioritätenliste. Auch die großangelegte Erschließung der mittleren und westlichen Provinzen Chinas, von der sich die Führung kräftige gesamtwirtschaftliche Impulse erhofft, soll in den kommenden Jahren energisch vorangetrieben werden.

Hu Jintao wurde beim KP-Parteitag im November 2002 zum neuen KP-Generalsekretär und beim NVK-Plenum im März 2003 zum neuen Staatspräsidenten gewählt. In beiden Ämtern tritt er die Nachfolge von Jiang Zemin an.

Hu Jintao setzt die von Deng Xiaoping begründete und von Jiang Zemin energisch vorangetriebene Reformpolitik in Wirtschaft und Gesellschaft unter strikter Wahrung des vom Machtmonopol der KP geprägten politischen Systems fort. Er wird hierbei von dem ebenfalls neuen Ministerpräsidenten Wen Jiabao unterstützt, der es sich zum Ziel gesetzt hat, die von Zhu Rongji betriebene wirtschaftliche Umstrukturierung auf dem Weg in eine "sozialistische Marktwirtschaft" fortzuführen. Die neue Führung beabsichtigt dabei, ihr Augenmerk verstärkt auf die zunehmenden sozialen Spannungen sowie die Sorgen der "kleinen Leute" zu richten. Mit der von Jiang Zemin eingeleiteten Öffnung der KPCh für Privatunternehmer soll die soziale Basis der Partei erweitert und so ihr Machtmonopol gesichert werden.

Quelle: Website Auswärtiges Amt, 17.03.2005

3.2 Außenpolitik

Als bevölkerungsreichstes Land der Welt, ständiges Mitglied des Sicherheitsrates der Vereinten Nationen, Nuklearmacht und dynamische Volkswirtschaft beansprucht China verstärkt Mitwirkungsrechte in allen bedeutenden weltpolitischen Fragen. Mit dem Beitritt zur WTO am 11. Dezember 2001 ist China dem Ziel einer gleichberechtigten Integration in das multilaterale Welthandelssystem ein großes Stück näher gekommen. China fordert eine Stärkung der Rolle und Verantwortung des VN-Sicherheitsrates im Bereich der internationalen Konfliktverhütung und Krisenbewältigung. Um weltweite Unterstützung für seine außenpolitischen Ziele zu erhalten, ist Peking entschlossen, auch in der Dritten Welt eine aktivere Rolle zu spielen. So fand im Oktober 2000 in Peking eine große Afrika-Konferenz statt, an der die Außen- und Handelsminister aus 44 afrikanischen Staaten teilnahmen. Zugleich zeigen das ASEM-Außenministertreffen am 24./25.05.2001 in Peking, die Gründung der "Shanghai Cooperation Organisation" (China, Russland, Ka-

sachstan, Kirgisistan, Tadschikistan, Usbekistan) am 15.06.2001 in Shanghai sowie der APEC-Gipfel (20.-21.10.2001 in Shanghai) die zunehmende Bereitschaft Chinas, sich in multilateralen Gremien zu engagieren. China hat unmittelbar nach dem 11. September 2001 seine Unterstützung für die internationale Koalition gegen den Terrorismus deutlich gemacht.

Die Entscheidung für Peking als Ausrichter der Sommerolympiade 2008 und für Shanghai als Gastgeber der EXPO 2010 wird von den Chinesen als Zeichen des Respekts, des Vertrauens und der Sympathie der internationalen Gemeinschaft für ihr Land gesehen. Das nationale Selbstwertgefühl hat einen kräftigen Schub erfahren.

Quelle: Website Auswärtiges Amt, 17.03.2005

3.3 Reformen in China und ihre sozialen Auswirkungen

Allgemeine Lage

Die Bilanz der 1979 von Deng Xiaoping begonnenen Reform- und Öffnungspolitik Chinas nach 25 Jahren fällt gemischt aus, wenn auch die positiven Elemente (je nach Sicht des Betrachters) überwiegen.

China hat in den vergangenen beiden Jahrzehnten ein durchschnittliches Wirtschaftswachstum von über 9 % verzeichnen können und ist auf dem Weg, vom Status eines Entwicklungslandes Anschluss an die westlichen Industrienationen zu finden.

Mit enormem Tempo hat vor allem die Regierung unter Ministerpräsident Zhu Rongji in den 90er Jahren die Modernisierung und Umstrukturierung der Staatsunternehmen (SOE = State Owned Enterprise) vorangetrieben. Während unter den Bedingungen der zentralen Planwirtschaft staatliche Betriebe oft mit Infusionen der ebenfalls staatlichen Banken am Leben gehalten wurden, mussten sie in der neuen „sozialistischen Marktwirtschaft“ versuchen, aus eigener Kraft zu überleben.

In der Folge versuchten die SOE's, sich sowohl von einem Teil der Mitarbeiter als auch von Sozialkosten zu befreien. Die Werkswohnungen wurden den Beschäftigten zum Kauf angeboten, die bis dahin kostenlos nutzbaren Gesundheitseinrichtungen und Kindergärten von den Unternehmen getrennt.

Altersversorgung und medizinische Leistungen im Krankheitsfall auf Firmenkosten wurden Schritt für Schritt durch ein entstehendes Sozialversicherungssystem ersetzt, mit dem eine weitere Entlastung der Unternehmen bezweckt wurde. Gleichzeitig kamen auf die Beschäftigten neue und höhere Ausgaben in diesen Bereichen zu, wobei sie sich glücklich schätzen mussten, wenn sie nicht zu den „freigesetzten“ SOE-Arbeitnehmern gehörten.

Freisetzung bedeutet theoretische Aufrechterhaltung der Arbeitsbeziehung mit dem alten Unternehmen bei gleichzeitigem Übergang in ein „Wiederbeschäftigungszentrum“ für maximal drei Jahre. Während diesem Zeitraum wird eine Hilfe zum Lebensunterhalt gezahlt, die sich der Ex-Arbeitgeber und die öffentlichen Kassen teilen. Sie liegt in der Regel nur knapp über dem jeweiligen Existenzminimum der Stadt oder Region. Ergänzt werden diese Zahlungen in manchen Fällen von geringen Verdiensten, die die Freigesetzten durch öffentliche Arbeiten (z.B. Straßen- und Grünanlagenpflege, Regelung von Fußgänger- und Fahrradverkehr, Kassieren von Parkgebühren, Bewachungsaufgaben) erledigen.

Das alles darf nicht darüber hinweg täuschen, dass sich die Einkommenssituation für Freigesetzte nach Verlust der Arbeit deutlich verschlechtert. Nur unter großen Schwierigkeiten ist es ihnen z. B. möglich, die Kosten für den Schulbesuch ihres Kindes (nur die ersten 9 Schuljahre sind gebührenfrei) aufzubringen. Fast unmöglich wird die Unterstüt-

zung der Eltern im Rentenalter (zumal bei Krankheit derselben), wie sie weithin in China üblich ist.

Laut Zahlen der chinesischen Regierung wurde in den Jahren von 1990 bis 2003 mit 34,7 Millionen rund ein Drittel der Beschäftigten in SOE's freigesetzt (Stand: Ende 2003: 68,76 Millionen Beschäftigte). Da die Reform der SOE's nicht abgeschlossen ist, werden weiterhin Arbeitnehmer dieser Betriebe ihre Arbeit verlieren. Für das Jahr 2004 gehen Schätzungen von rund 6 Millionen neuen freigesetzten Beschäftigten aus.

Alleine um der steigenden Zahl an Arbeitssuchenden innerhalb der städtischen Bevölkerung nachzukommen, müssten in jedem Jahr rund 14 Millionen neue Arbeitsplätze entstehen. Dies wird alleine mit einem hohen Wirtschaftswachstum, da sind sich die Experten einig, nicht zu schaffen sein. Die Regierung will daher mit einer aktiven Arbeitsmarktpolitik die Beschäftigungssituation zusätzlich stimulieren.

Bei der Betrachtung des Arbeitsmarktes wurde bisher die ländliche Bevölkerung von immerhin rund 750 Millionen meist nur am Rande betrachtet. Inzwischen suchen immer mehr Landbewohner in den Städten nach Arbeit. Als „Wanderarbeiter“ übernehmen sie zu geringsten Löhnen jegliche Art von Arbeit, die Männer meist in Bauberufen, die Frauen im Dienstleistungsbereich. Eine offizielle Statistik über die Zahl der Wanderarbeiter gibt es nicht. Der Zahl von 150 Millionen wird amtlich kaum widersprochen. Für diese Beschäftigten gilt der Geltungsbereich der Sozialversicherung nicht, gibt es keine Kindergärten und Schulen für deren Kinder.

Nicht alleine die 150 Millionen Wanderarbeiter drücken auf den Arbeitsmarkt. Weitere rund 150 Millionen Menschen auf dem Land gelten als „überschüssige“ Arbeitskräfte. Sie werden nicht auf Dauer stillhalten.

In den 25 Jahren Reform- und Öffnungspolitik sind zweifellos Hunderttausende Chinesen nicht nur nach chinesischen Maßstäben wohlhabend geworden. Allerdings ist diese Entwicklung sehr unausgewogen verlaufen, so dass heute ein krasses Verteilungsgefälle zwischen Reichtum und Armut herrscht. Das 2003 in den Städten erzielte jährliche Durchschnittseinkommen belief sich auf ca. 850 €, auf dem Land hingegen nur auf etwa 270 €.

Die chinesische Regierung will mit ihrem Programm „Bescheidener Wohlstand für alle“ bis zum Jahr 2010 das Durchschnittseinkommen in den Städten von jetzt 1000 US \$ jährlich auf 3000 US \$ steigern. Nicht zuletzt eine verstärkte Urbanisierungspolitik soll den verarmten Landbewohnern Aussicht auf eine rosigere Zukunft verschaffen. Darüber hinaus sollen Ausbau und Stärkung des sozialen Sicherungssystems wachsende Unzufriedenheit, vor allem unter den „Reformverlierern“, und daraus resultierende politische Instabilität abfedern.

Als weiteren Stabilisierungsfaktor betrachtet die chinesische Regierung die Fortsetzung einer strikten Kontrolle der Bevölkerungsentwicklung mit Hilfe der 1-Kind-Politik. Demographische Fehlentwicklungen, wie eine stetig ansteigende Zahl an alten Menschen und eine ungleiche Geschlechterverteilung zugunsten männlicher Geburten (durch die Abtreibung weiblicher Föten), lassen bereits jetzt einige weitere Zukunftsprobleme am Horizont auftauchen.

China hat sich mit dem Beitritt zur WTO auf die Spielregeln der internationalen der Wirtschaftsakteure eingelassen. Dies wird nachhaltige Veränderungen auf die Strukturen nicht nur der chinesischen Wirtschaft sondern auch der Gesellschaft haben. Zu den chinesischen Eigenschaften gehört ein stark ausgeprägter Pragmatismus. Auf neue Fragen werden rasch, manchmal unkonventionelle, Lösungen gefunden. Experimentierstadien in kleineren Modellversuchen gehen oft den „großen Lösungen“ zeitlich weit voraus. Bei aller Kritik am jetzigen chinesischen System: es ist fraglich, ob ein anders strukturiertes politisches System in der Lage sein würde, mit den derzeitigen und künftigen Schwierigkei-

ten und Herausforderungen des Landes fertig zu werden ohne aus der Balance zu geraten.

Chinas Politik hat vor 25 Jahren einen Reformweg beschritten, der erstaunliche Ergebnisse erzielt hat. Diesen Weg will die neue Führungsgeneration weiter gehen und dabei Fehlentwicklungen korrigieren. Eines sollten wir nicht vergessen: Stabilität in China bedeutet ein größeres Maß an Stabilität in der Welt.

Beschäftigungsentwicklung:

Bei einer Gesamtbevölkerung Ende 2003 von 1,29 Mrd. (7,74 Mio. mehr als Ende 2002) lag die **Zahl der Beschäftigten** in den Städten und auf dem Land **Ende 2003** nach Angaben des Nationalen Statistikamtes bei **744,32 Mio.** (6,92 Mio. mehr als Ende 2002), davon in den Städten 256,39 Mio. (8,59 Mio. mehr als Ende 2002).

Im Jahr 2003, so vermeldet die Statistik, habe man 4,4 Millionen aus Staatsunternehmen freigesetzte Beschäftigte wieder in Arbeit bringen können. Die **registrierte städtische Arbeitslosigkeit Ende 2003** wird mit **4,3%** (2002: 4 %) angegeben.

Immer schwieriger wird es für **junge Akademiker** nach Abschluss ihres Studiums einen Arbeitsplatz zu finden. Von den 2,12 Mio. Studenten, die im Jahr 2003 die Universitäten verließen, haben nach Angaben des Arbeitsministeriums 70 % eine Beschäftigung gefunden, das heißt **636.000 blieben ohne Arbeitsplatz.**

Dass die offizielle städtische Arbeitslosigkeit um 0,2 % unter der von Experten im Vorjahr prognostizierten Rate von 4,5 % blieb – und das trotz des Ausbruchs der SARS-Krise – rechnet das chinesische Arbeitsministerium seinen Bemühungen zur Schaffung neuer Arbeitsplätze zu. So habe man im Jahr 2003 statt der geplanten 8 Mio. neuer Beschäftigungsmöglichkeiten 8,5 Mio. am Jahresende erreicht.

Was sind die Herausforderungen?

Das chinesische Arbeitsministerium stellt dazu fest, dass China auf lange Zeit mit dem Hauptwiderspruch zwischen dem Anspruch auf Vollbeschäftigung und dem riesigen Angebot an Arbeitskräften bei gleichzeitig geringer Qualifikation leben müssen.

Im einzelnen bezögen sich die Widersprüche auf:

- das Nebeneinander von Angebot und Nachfrage nach Arbeit und den strukturellen Beschäftigungsproblemen
- die Nachfrage nach Arbeitsplätzen durch Berufsanfänger bei gleichzeitiger Notwendigkeit von Arbeitsplätzen für Freigesetzte und Arbeitslose
- den doppelten Druck durch zunehmende Nachfrage nach Arbeit durch die städtische Bevölkerung bei gleichzeitiger Verschiebung überflüssiger Arbeitskraft auf dem Land in den nicht-landwirtschaftlichen Bereich.

Welche Rezepte hat die Politik?

Auf den steigenden Bedarf an Arbeitsplätzen reagiert die chinesische Regierung mit einem Bündel verschiedener Maßnahmen:

Mehr Beschäftigung durch Wirtschaftswachstum: In diesem Rahmen soll die Größe der Unternehmen den veränderten strukturellen Bedürfnissen angepasst werden. Entsprechend den Marktbedürfnissen sollen mehr Mittel- und Kleinbetriebe entstehen und der Dienstleistungssektor ausgebaut werden.

Im tertiären Sektor erhofft man sich besonders bei kommunalen Dienstleistungen sowie im Tourismus erhebliche Beschäftigungsmöglichkeiten. Daneben sollen traditionelle Bereiche wie Wirtschaft, Handel und Dienstleistungen ausgebaut werden.

Eine weitere Möglichkeit zur Arbeitsplatzschaffung wird in einer größeren Vielfalt der Unternehmensformen gesehen (Förderung von Selbständigkeit, Privatbetrieben, Auslandsinvestitionen, Aktienbeteiligungen).

Der aktive Aufbau von arbeitsintensiven Produktionen nach Marktbedürfnissen habe ein enormes Potential an Beschäftigungswirkung.

Flexibilisierung der Beschäftigung, wie Teilzeitarbeit, Saisonarbeit, Gelegenheitsarbeit, sollen Jobs für Freigesetzte und Arbeitslose schaffen.

Schließlich sieht man sowohl in der Internationalisierung des Arbeitsmarktes als auch in der transregionalen Zusammenarbeit Beschäftigungspotentiale für heimische Arbeitskräfte.

Flankierung durch die Politik: Grundsätzlich müsse die Politik ihre Aufgabe darin sehen, der Schaffung von Arbeitsplätzen den Vorrang vor Wiederbeschäftigungsmaßnahmen zu geben.

In der aktuellen Situation sollen finanzielle Hilfen (Kleinkredite) Freigesetzten und Arbeitslosen die Selbständigkeit erleichtern. Dienstleistungsunternehmen sollen gefördert werden, wenn sie Arbeitslose und Freigesetzte einstellen und Staatsbetriebe sollen angehalten werden, überflüssig gewordene Beschäftigte nicht zu entlassen, sondern in ausgegründeten Betrieben zu beschäftigen. Diese Maßnahmen sollen durch Erlass von Steuern und Abgaben stimuliert werden.

Die Ausgaben zur Beschäftigungsförderung sollen auf allen Ebenen erhöht werden. Vor allem die Zentral- und Westregionen sowie die traditionellen Industriebasen des Landes sollen von der Regierung gestützt werden.

Dienstleistungen am Arbeitsmarkt: Es wird eine bessere Abstimmung von Nachfrage und Angebot angestrebt. Verbesserung der Arbeitsvermittlung und Ausbau der beruflichen Bildung sollen Arbeitssuchenden helfen, den richtigen Arbeitsplatz zu finden. Insgesamt soll das System der öffentlichen Arbeitsvermittlung gestärkt und ausgebaut werden. Alle Dienstleistungen in diesem Bereich (Arbeitssuche, Beruflberatung, Vermittlung, Training und Prüfung von beruflichen Fähigkeiten, Verwaltung der Personalakten und Führung der Sozialversicherungsunterlagen) sollen in einer Serviceeinrichtung („One Stop“) konzentriert werden.

Informationen über den Arbeitsmarkt sollen in einem Netzwerk zusammengefasst werden, um schnell und effektiv eingesetzt werden zu können. Verstärkte Aus- und Weiterbildung sollen die Beschäftigungschancen erhöhen. Freigesetzte und Arbeitslose sollen individuell oder in kleinen Gruppen beruflich beraten werden. Darüber hinaus soll ihnen durch Kurse der Schritt zur Selbständigkeit erleichtert werden. Diese Dienstleistungen („Labour and Social Security Management Service“) sollen in 100 000 zu schaffenden Einrichtungen vor Ort angeboten werden.

Maßnahmen der Regierung: Staatsunternehmen soll nur unter genau festgelegten Bedingungen erlaubt sein, Arbeitnehmer freizusetzen. Gleichzeitig soll ein Vorhersagesystem zur Arbeitslosigkeit errichtet werden. Auf allen Regierungsebenen soll für ein Nettowachstum an offenen Stellen gesorgt werden und die Arbeitslosenrate unter ständiger Beobachtung sein. Im Fall von Betriebsschließungen oder Konkursen müssen angemessene Regelungen für die Belegschaft getroffen werden. Die großen Staatsbetriebe müssen bei den lokalen Behörden größere Entlassungen genehmigen lassen.

Soziale Sicherheit: Freigesetzte und Arbeitslose sollen einerseits durch aktive Wiederbeschäftigungsmaßnahmen als auch durch die Garantie des Existenzminimums von Sorgen entlastet werden. Das Existenzminimum müsse pünktlich und verlässlich ausgezahlt werden. Weiterführung der Sozialversicherung nach Wiederaufnahme der Arbeit

müsse garantiert sein und schließlich müsse ein Mechanismus zwischen flexiblen Arbeitsformen mit den Arbeitsbeziehungen, der Entlohnung und der Sozialversicherung gefunden werden.

Lohn- und Einkommensentwicklung

Die ungleiche Wohlstandsentwicklung in China hat sich auch im Berichtsjahr 2003 fortgesetzt. Die Schere zwischen Armen und Reichen, gemessen mit dem **Gini-Koeffizient**, klappte mit dem Wert von **0,46** Ende 2003 (weniger als 20 % der Bevölkerung besitzt 80 % des Reichtums) weiter auseinander als im Vorjahr, als dieser Wert mit 0,45 ermittelt wurde. Den kritischen Punkt für die soziale Stabilität setzen Fachleute bei einem Wert von 0,40 fest. Bei Beginn der Öffnungspolitik Chinas hatte der Gini-Koeffizient 0,3 betragen. Trotz einem durchschnittlichen jährlichen Wirtschaftswachstum von 9,4 % seit Beginn der Öffnungspolitik vor 25 Jahren konnte keine gerechte und gleichmäßige Verteilung des Zuwachses erreicht werden.

Die neue Partei- und Staatsführung sieht inzwischen in dieser Entwicklung eine ernsthafte Bedrohung der inneren Stabilität des Landes. Bei der Eröffnung der Sitzungsperiode des Nationalen Volkskongresses (Parlament) nannte Premier Wen Jiabao eine ausgewogenere Einkommensentwicklung als eine der zentralen Aufgaben der Regierungspolitik. Schritte dazu sollen eine neue strategische Ausrichtung der Landwirtschaftspolitik, eine Reform der Steuern und Abgaben für die Landbevölkerung und verstärkte Investitionen im Landwirtschaftssektor sein. Außerdem soll die Urbanisierungspolitik vorangetrieben werden.

Verglichen mit dem Jahr 2002 erhöhte sich 2003 das verfügbare **durchschnittliche Jahreseinkommen** pro Kopf **in den Städten** um 9% auf **8.472 Yuan** (ca. € 850). **Auf dem Land** lag der Zuwachs in diesem Zeitraum nur bei 4,3% und steigerte das jährliche Prokopfeinkommen im Durchschnitt **auf 2.622 Yuan** (ca. € 270).

Nach wie vor ist es unmöglich, Einkommen und Löhne nach Branchen darzustellen, da Entlohnungen auf betrieblicher Ebene festgelegt werden.

Allerdings sah sich die Regierung nicht zuletzt durch die Ausweitung der Sozialversicherungspflicht und die damit verbundenen Belastung der Arbeitnehmer durch Beitragszahlungen dazu veranlasst, die **Regelungen über den Mindestlohn** zum 01. März 2004 neu zu fassen. Mindestlohnregelungen wurden erstmals im Jahr 1993 erlassen und sehen vor, dass Unternehmen, die ihren Mitarbeitern weniger als den niedrigsten ortsüblichen Lohn bezahlen, mit Geldstrafen belegt werden. Die neue Regelung des Ministeriums für Arbeit und Soziale Sicherheit schlägt vor, dass der Mindestlohn künftig zwischen 40% und 60% des örtlichen Durchschnittseinkommens betragen soll. Demnach würde der monatliche **Mindestlohn** z.B. in **Shenzhen 600 Yuan** (ca. € 60), in **Shanghai 570 Yuan** (ca. € 57) und in **Peking 495 Yuan** (ca. € 49) betragen.

Eine **Sonderentwicklung** bei der Einkommenshöhe zeigt sich einer Studie von „Hewitt Associate Consulting Corp.“ zufolge **bei den ausländischen Unternehmen in China**. Danach sind die Gehälter in diesen Firmen im Durchschnitt um 7 % im Jahr 2003 gestiegen. Leitende Vorstandsmitglieder solcher Unternehmen kommen auf einen Jahresverdienst von 645.000 Yuan (ca. € 64.500), im mittleren Management werden etwa 297.000 Yuan/Jahr (ca. € 29.700) verdient, ein Facharbeiter liegt bei ca. 100.000 Yuan (ca. € 10.000) Jahreseinkommen und ein „normaler“ Arbeiter hat einen Jahreslohn von 36.000 Yuan (ca. € 3.600). Ende Januar waren 468.200 ausländische Unternehmen in China registriert.

Eine andere Untersuchung, durchgeführt von der Peking Universität, befasst sich mit den **Verdienstchancen von jungen Universitätsabsolventen**. Dazu muss gesagt werden, dass in steigendem Maß dieser Kreis von Arbeitsplatzbewerbern ohne Erfolg bei der Suche bleibt. Die Untersuchung kommt zu dem Ergebnis, dass 40,9 % der Berufsanfänger weniger als 1.000 Yuan/Monat (weniger als € 100) verdient, 45,5 % kommen auf zwi-

schen 1.000 und 2.000 Yuan (€ 100 - 200), 9,5 % erreichen einen Monatsverdienst von zwischen 2.000 und 3.000 Yuan (€ 200 - 300) und nur 4,1 % verdienen mehr als 3.000 Yuan. Postgraduierte kommen auf etwas höhere Gehälter, z.B. im Durchschnitt auf 3.000 bis 4.000 Yuan im Monat. Die höchsten Verdiensterwartungen haben der Untersuchung zufolge Studenten der Informationstechnologien und aus dem Bereich der Wirtschafts- und Finanzwissenschaft. Allerdings sind auch in diesen Bereichen die Zeiten vorbei, als Berufsanfänger Gehälter von 10.000 Yuan und mehr verlangten.

Der **öffentliche Dienst** bekommt zunehmend die Konkurrenz der privaten und ausländischen Unternehmen zu spüren, wenn es um die klügsten Köpfe geht. Regierungen und Behörden denken deshalb darüber nach, die starren (und eher bescheidenen) Entlohnungsregeln im öffentlichen Dienst zu flexibilisieren deutlich nach oben zu korrigieren.

Quelle: dt. Botschaftsbericht Soz, 2003

4. Gewerkschaften / Gewerkschaftsgesetz

4.1 Der ACGB

Im Jahr 2005 begeht der ACGB sein 80. Gründungsjubiläum. Er ist neben dem Frauenverband, dem Jugendverband und der Kommunistischen Jugend eine der großen Massenorganisationen der Partei.

„Transmissionsriemen“ der KPCh....

„Die chinesischen Gewerkschaften sind die Massenorganisationen der arbeitenden Klassen, gebildet durch die Arbeiter und Angestellten auf freiwilliger Basis unter der Führung der chinesischen kommunistischen Partei. Sie dienen als Brücke und Verbindung, durch den die KPCh in engem Kontakt mit den Massen der Arbeiter und Angestellten verbleibt.“ (Blue Paper on the Chinese Trade Unions, Beijing Review, 19.06.2003). Dies ist keine Verlautbarung aus maoistischen Zeiten, sondern wurde in der renommierten Zeitschrift Beijing Review nur drei Monate vor dem letzten Kongress des All-Chinesischen Gewerkschaftsbundes im September 2003 veröffentlicht. Allerdings hört man nun auch andere Stimmen: In seiner Eröffnung des XIV. Kongresses des ACGB sagte ACGB-Vizepräsident Zeng Qinghong, der gleichzeitig auch Mitglied des ständigen Ausschusses im Politbüro ist: "Gewerkschaften sollten der Verteidigung von Arbeitnehmerrechten, einer angemessenen Einkommensverteilung, sozialen Sicherungssystemen und der Sicherheit am Arbeitsplatz Priorität einräumen." (China Daily, 23.09.2003).

Der ACGB wurde geschaffen als die soziale Abteilung der staatlichen Unternehmen und hat immer so funktioniert, sowohl in seinen Strukturen als auch in seinem Selbstverständnis. Er ist die einzige in China zugelassene Gewerkschaftsorganisation und noch immer ein „Transmissionsriemen“ und eine Vorfeldorganisationen der kommunistischen Partei, und keine freie und unabhängige Gewerkschaft.

Der ACGB gibt etwa 130 Millionen Mitglieder an, die in 31 Provinzgliederungen und 10 Branchengewerkschaften organisiert sind. Ihnen gehören ca. 1,7 Millionen Betriebsgewerkschaften an. Diese stammen hauptsächlich aus dem staatlichen Sektor, allerdings hat die Organisation in der jüngeren Vergangenheit Fortschritte in Joint Ventures und Privatbetrieben gemacht. Vor einigen Jahren hatte der ACGB noch etwa 500.000 Angestellte, heute dürften es noch ca. 300.000 Beschäftigte sein. Der ACGB ist eine zentralistische Organisation, mit Strukturen auf der nationalen Ebene und der Provinz- und lokalen Ebene; als Branchenstruktur führt der ACGB eine Reihe von Industrieabteilungen, die aber der politischen Führung in Peking untergeordnet sind. Drei und mehr Arbeitnehmer in einem Betrieb können unabhängig eine Gewerkschaft gründen, in der Praxis und nach dem Gesetz müssen sie aber dann Teil der ACGB-Struktur werden. Es gibt einen ständigen personellen Austausch zwischen der kommunistischen Partei KPCh und dem ACGB auf allen Ebenen, die Benennungen erfolgen durch die Partei. Auch wenn die gesetzlichen Bestimmungen nicht eindeutig sind, so haben die Arbeitnehmer in China doch kaum ein wirkliches Streikrecht. Und der ACGB hat kein Interesse daran, die gesetzlich nicht eindeutige Situation zu klären.

Neben seiner Funktion als Vorfeldorganisationen der Partei dient der ACGB auch weiterhin als "soziale Abteilung" des Betriebes. Die Gewerkschaften betreiben Kantinen, Kindergärten oder Sportanlagen. In großen Staatsbetrieben, aber auch in den großen Joint Ventures sind die Betriebsgewerkschaften zumeist auch ein integrierter Bestandteil des Managements, der verlängerte Arm der Personalabteilung des Betriebes. Sie vertreten nicht die Interessen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, sondern sie erklären ihnen die guten oder schlechten Nachrichten, die aus dem Management kommen.

In strategischen Industrien wie etwa im Fahrzeugbau, der Großchemie etc. sind die Gewerkschaftsvertreter sehr oft kompetente Manager, die entweder aus dem Unternehmen

selbst kommen oder seitens der lokalen Partei- oder Regierungsstruktur delegiert werden. Hauptamtliche Gewerkschaftsfunktionäre werden vom Unternehmen bezahlt, die Vorsitzenden der Betriebsgewerkschaften erhalten etwa das gleiche Gehalt wie der stellvertretende Geschäftsführer des Unternehmens. Eine Reihe von Gewerkschaftsvorsitzenden sind auch gleichzeitig die Personalchefs der Unternehmen. Formal sind zwar Wahlen vorgesehen. In der Praxis aber werden die Gewerkschaftsführer von der Unternehmensleitung ernannt. Ein deutscher Manager bei Bosch Shanghai sagte gegenüber einer Delegation der IG-Metall in 2002: "Wir haben Herrn Hu zum Vorsitzenden unserer Gewerkschaft gemacht". In den großen Joint Ventures kommt es gelegentlich sogar vor, dass auch ausländische Manager sich der Gewerkschaft anschließen, um so Zugang zu interessanten Informationen zu bekommen.

In vielen Fällen sind Gewerkschaftsfunktionäre gleichzeitig auch Parteisekretär im Betrieb und sie werden häufig nach einiger Zeit wieder in die Partei auf einer höheren Ebene integriert. Dies ist zum Teil auch eine Beziehung auf Gegenseitigkeit und kann dem Unternehmen durchaus auch Vorteile verschaffen, da es direkte Kontakte zu den lokalen Partei- und Regierungsstrukturen ermöglicht.

Allerdings gibt es mehr und mehr Berichte, dass in Betrieben auch genuine Gewerkschaftswahlen stattfinden, die auch von den lokalen Gliederungen des ACGB eingeleitet werden. Auch im ACGB beginnt sich mehr und mehr die Erkenntnis durchzusetzen, dass man vor allem im Privatsektor mit dem patriarchalischen System nicht mehr weiter kommen wird.

Die Wirtschaftsreformen haben in China eine große Zahl neuer Unternehmensformen hervorgebracht. Die staatlichen Betriebe haben ihre Monopolsituation als Arbeitgeber im industriellen Bereich verloren. Sie beschäftigen allerdings immer noch zwei Drittel der städtischen Erwerbsbevölkerung. Die Zahl der Betriebe in reinen Privatbesitz nimmt sprunghaft zu, und in einem ähnlichen Tempo wachsen auch die ausländischen Unternehmensbeteiligungen.

Die Mitgliedschaft des ACGB rekrutiert sich derzeit vor allem aus den Staatsbetrieben, die gegenwärtig unter einem hohen Anpassungsdruck stehen. Während in staatlichen Betrieben der Organisationsgrad bei etwa 90 Prozent liegt, sind in den Privatbetrieben und Joint Ventures nach wohlwollenden Schätzungen 30 Prozent der Beschäftigten organisiert.

Alle Beschäftigten in Jointventure-Betrieben haben Zeitverträge. Ihre Laufzeit beträgt ein bis drei Jahre für untere Qualifikationsbereiche und bis zu acht Jahre für Beschäftigte mit qualifizierter Ausbildung, Trainings in Deutschland und so weiter. Beide Faktoren, vergleichsweise gute Arbeitsbedingungen und die Unsicherheit der Vertragsverlängerung, ermutigen nicht gerade zu Gewerkschaftsarbeit im echten Sinne.

Quelle: Der All-Chinesische Gewerkschaftsbund - ACGB, Erwin Schweisshelm, Friedrich-Ebert-Stiftung, März 2005

Zur historischen Entwicklung der Gewerkschaften und ihren Aufgaben

Die Rolle der chinesischen Gewerkschaften hat sich im Zuge der wirtschaftlichen Transformation sehr gewandelt. In der 1949 neu gegründeten Volksrepublik wurde mit dem 1950 erlassenen Gewerkschaftsgesetz eine gesetzliche Grundlage für die Existenz von Gewerkschaften geschaffen. Die Gewerkschaften übernahmen in den 1950er Jahren die Verwaltung und Verteilung der sozialen Sicherung im Rahmen der Arbeiterversicherung von 1951.

Während der Kulturrevolution wurden die Gewerkschaften zunächst ihrer Aufgabe entzogen und kurz darauf gänzlich verboten. Es bildeten sich 1973 einzelne kleinere gewerkschaftliche Gruppen. Offiziell wurden Gewerkschaften jedoch erst im Jahr 1978 wieder eingeführt.

In Folge der Reform- und Öffnungspolitik veränderten sich nicht nur die Eigentumsverhältnisse der Unternehmen sondern Interessensdifferenzen zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern wurden erstmals anerkannt. Aufgrund dessen ändert sich auch die Rolle der Gewerkschaften. Sie sind nicht mehr nur als wohltätige Organisation sondern vielmehr als Transmissionsriemen zu verstehen, der die Bedenken und Vorschläge der Arbeiter an eine übergeordnete Stelle weitergibt und gleichzeitig für die Einhaltung der Vorschriften auf der Arbeiterebene sorgt.

Seit 1992 spricht man von "sozialistischer Marktwirtschaft", in der staatliche Arbeitgeber vielfach durch private Arbeitgeber ersetzt worden sind. Insgesamt sind die Arbeitsbeziehungen sehr viel komplizierter geworden. Seit dem Jahr 1994 hat der ACGB die Devise ausgegeben, dass die Interessen der Arbeitnehmer im Vordergrund stehen müssen. Der 14. Gewerkschaftskongress im Jahr 2003 hat die Erhöhung des Organisationsgrads und die konsequente Umsetzung der Gewerkschaftsarbeit als "echte Interessensvertretung" der Arbeitnehmer als wichtige Ziele genannt. In den Arbeitsgesetzen, im Gewerkschaftsgesetz und in den Tarifbestimmungen sind entsprechende Änderungen und Anpassungen erfolgt. Bei der Mitgliederrekrutierung strebt man für die nächsten fünf Jahre einen jährlichen Zuwachs von 6,6 Mio. neuen Mitgliedern an.

Der ACGB verfügt über ein vielfältiges Instrumentarium, das die Mitwirkung der Gewerkschaften bei der zentralen Gesetzgebung und wirtschaftspolitischen Entscheidungen sichern soll. Dazu zählen Konsultationen zwischen Gewerkschaft und Politik auf allen Ebenen (Zentral, Provinz, Stadt/Kreis) sowie die Koordinierung der Entscheidungen zwischen Gewerkschaften, Unternehmen und Regierung. Über die Interessen der Beschäftigten in den Staatsbetrieben wird direkt mit der Zentralregierung gesprochen. Im Bereich der Lohnfindung hat man das System der gleichberechtigten Tarifverhandlungen z.T. nach deutschem Vorbild übernommen, doch gibt es hier in der Praxis noch sehr große Defizite. Beim Aufbau einer Betriebsdemokratie will sich der ACGB am Vorbild der deutschen Mitbestimmung orientieren.

Besonderes Augenmerk der Gewerkschaften gilt den sozial schwachen Bevölkerungsgruppen, allen voran Arbeitslosen und freigesetzten Arbeitnehmern. So werden z.B. Geringverdienende und Arbeitslose bei der Gewerkschaft registriert, um dann in Zusammenarbeit mit Regierungseinrichtungen materielle Hilfen zu organisieren. Darüber hinaus assistiert die Gewerkschaft dem Staat bei der Umsetzung des Programms zur Existenzgründung und Selbständigkeit. Ferner will der ACGB in diesem Jahr Ausbildungs- und Wiederbeschäftigungsmaßnahmen für 500 000 Arbeitnehmer organisieren. Im Jahr 2003 ist es laut ACGB auf diese Weise gelungen, für 670.000 Freigesetzte neue Arbeitsplätze zu finden. Der ACGB betreibt zu diesem Zweck 4.000 Arbeitsvermittlungsbüros und über 6.000 Ausbildungszentren. Der wirtschaftliche Transformationsprozess verlangt vom ACGB ein neues gewerkschaftliches Rollenverständnis, um mit der Entwicklung Schritt zu halten, wie es heißt.

Quelle: Mitteilungen des Sozialreferenten an der dt. Botschaft, Martin Oertel, Mai 2004

Die Öffnungs- und Reformpolitik Chinas – der Weg von der zentralen Planwirtschaft hin zur sozialistischen Marktwirtschaft – war und ist von schmerzhaften Begleiterscheinungen gekennzeichnet, die durch den WTO-Beitritt im Dezember 2001 noch verschärft wurden.

In diesem Zusammenhang nehmen die Auslandsinvestitionen immer mehr zu, auch von deutscher Seite. Darunter sind zahlreiche Firmen, die in unseren Organisationsbereich gehören.

Dieser Prozess verlangt geradezu nach einer gewerkschaftlichen Betätigung, um die negativen sozialen Auswirkungen abzufedern. Selbst der ACGB stimmt dem zu und beteuert, dass man keine andere Wahl hätte, als diesen Prozess durchzustehen – mit all seinen Konsequenzen. In der Realität ist der ACGB jedoch meilenweit von einer wirklichen Interessensvertretung der Arbeitnehmer in unserem Sinne entfernt. Viele Funktionäre ge-

ben mittlerweile sogar zu, dass ihre Organisationen zu schwach seien, um sich durchzusetzen.

Der ACGB ist traditionell stark in den staatlichen Unternehmen vertreten, in Privatunternehmen oder Joint Ventures jedoch oft nicht präsent oder nicht aktiv.

Auf betrieblicher Ebene ist bei den Gewerkschaftsfunktionären meist eine Verquickung von Ämtern zu beobachten: nicht selten sind Gewerkschaftsvertreter oder Betriebsgewerkschaftsvorsitzende gleichzeitig Manager, Parteisekretär etc. Das lässt ihre Rolle insbesondere bei Verhandlungen und Konflikten mehr als fragwürdig erscheinen.

Unserer Erfahrung nach ist bei vielen Funktionären eine deutliche Unkenntnis der chinesischen Gesetzeslage in Bezug auf Gewerkschaftsarbeit / betrieblicher Interessenvertretung erkennbar. Hinzu kommt, dass wenig tatsächliche Verhandlungs- und Konfliktlösungspraxis vorhanden ist.

Die ACGB-Führungsebene erkennt zwar, dass sich der ACGB in seinem Selbstverständnis mehr zu einer wirklichen Interessenvertretung wandeln muss. In der Praxis gibt es unserer Einschätzung nach jedoch wenige bzw. unzureichende Initiativen, diese Einsichten mit Leben zu erfüllen. Allerdings ist oft ein Unterschied bei der Haltung der Funktionäre zu erkennen. Je näher sie am Betrieb und somit an den Problemen arbeiten, desto größer ist oft ihr Interesse an konkreten gewerkschaftlichen Themen.

Beschäftigte in US-amerikanischen oder europäischen Joint Ventures genießen gegenüber anderen Arbeitnehmern hohe Privilegien. Das betrifft sowohl die Höhe der Einkommen, die Arbeitsbedingungen und das betriebliche Umfeld. Deswegen sind Mitarbeiter daran interessiert, dass ihre meist befristeten Verträge verlängert werden, sie also nicht durch Aktivitäten auffallen, die den Interessen der Unternehmensleitung zuwider laufen könnten. Zudem gibt es meist auch keinen Druck seitens der betrieblichen Basis für Mitwirkungs- oder Beteiligungsrechte.

Alt eingesessene Gewerkschafter mit ihren unbefristeten Verträgen aus den Altbetrieben spielen gerne die Rolle sozialistischer Gewerkschaftsfunktionäre, die sich auf einer Ebene mit der Geschäftsführung fühlen, tatsächlich jedoch keinen Einfluss auf das betriebliche Geschehen haben.

So bleibt die Gewerkschaft meist inaktiv, obwohl es viele zu lösende Probleme gibt: steigende Arbeitslosigkeit, keine ausreichenden sozialen Sicherungssysteme, Verstoß gegen Gesetze und Verträge seitens der Unternehmensleitungen (keine Zahlung der Löhne, Nichtbeachtung von entsprechenden Arbeitsbedingungen etc.), die verstärkt zu Demonstrationen und Protesten führen. Diese werden jedoch nie von der Gewerkschaft angeführt oder unterstützt, höchstens bekämpft.

Internationale Beziehungen des ACGB

Laut ACGB stellt die beschleunigte Globalisierung der Wirtschaft und der technische Fortschritt die Gewerkschaften vor neue Herausforderungen. Die internationale Zusammenarbeit der Gewerkschaften sei bisher allerdings vergleichsweise schwach. Der ACGB macht in diesem Zusammenhang keinen Hehl aus dem gespannten Verhältnis zu den US-Gewerkschaften, unterstrich aber auch die guten Beziehungen des chinesischen Gewerkschaftsbundes mit weltweit über 400 Gewerkschaftsorganisationen. Positiv bewertet man die Unterstützung Chinas 2002 bei der erfolgreichen Wahl eines Gewerkschaftsvertreters in den Verwaltungsrat der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) hervor. China will sich um eine Wiederwahl im Jahr 2005 bemühen.

Zum Verhältnis mit dem Internationalen Bund Freier Gewerkschaften (IBFG) wird vom ACGB auf den Besuch des IBFG-Generalsekretärs in China Bill Jordan im Jahr 2000 hingewiesen, bei dem man versucht habe, ihm die besondere Situation des Landes in vielerlei Hinsicht zu erklären. Man wisse, dass die chinesischen Gewerkschaften im IBFG

Freunde aber auch Feinde haben. Grundsätzliches Ziel der internationalen Zusammenarbeit müsse der Erhalt des Weltfriedens und eine gerechte Entwicklung in der Welt sein, betont der ACGB.

Eine verstärkte Zusammenarbeit mit dem DGB ist nach Ansicht des ACGB für die Interessen beider Seiten gut. Der ACGB schlägt deshalb einen regelmäßigen persönlichen Austausch auf führender Ebene vor. Darüber hinaus wünscht man sich eine intensivere Zusammenarbeit der Einzelgewerkschaften (auch auf regionaler Ebene). Weiterhin hält der ACGB eine Kooperation auf dem Bildungs- und Ausbildungssektor für wünschenswert und schließlich sieht ein weiterer Vorschlag des ACGB einen regelmäßigen Informationsaustausch mit dem DGB in internationalen Angelegenheiten vor.

4.2 Die chinesische Gesetzgebung in Bezug auf Gewerkschaften

Auf der nationalen Ebene sind insbesondere die Verfassung der VR China, das Arbeitsgesetz, das Unternehmensgesetz, die Verfassung der Chinesischen Gewerkschaften und zusätzliche Verordnungen und Regulierungen (können von Provinz zu Provinz differieren) relevant.

China hat bisher keines der beiden grundlegenden ILO-Übereinkommen über Vereinigungsfreiheit, und das Recht auf Kollektivverhandlungen (ILO-Übereinkommen 87 und 98) ratifiziert.

Es ist den Beschäftigten per Gesetz untersagt, sich außerhalb des ACGB, der nach wie vor der strengen Kontrolle der Kommunistischen Partei Chinas (KPCh) untersteht, zu organisieren. Dies wurde bei der Bearbeitung des Gewerkschaftsgesetzes im Oktober 2001 erneut bestätigt.

Das novellierte Gewerkschaftsgesetz von 2001 beinhaltet einige wesentliche Änderungen gegenüber dem Gewerkschaftsgesetz von 1992. Die Gewerkschaften werden per Gesetz dazu ermächtigt,

- die Arbeiterinteressen zu vertreten (Art. 2, Art. 6)
- Verhandlungen mit dem Management zu führen und an Unternehmensentscheidungen teilzuhaben (Art. 6, Art. 20, Art. 27)
- Tarifverträge zu verhandeln und abzuschließen (Art. 6, Art. 20)
- Trainingsmaßnahmen für die Arbeiter zu organisieren und durchzuführen (Art. 5, Art. 7, Art. 31)
- Veränderungen von Unternehmensentscheidungen (insbesondere hinsichtlich Lohn, Arbeitszeit und Arbeitsschutz) einzufordern und selber Untersuchungen bzgl. Der Verletzung der Arbeiterrechte anzustrengen (Art. 22, Art. 23, Art. 24, Art. 25, Art. 26)
- trilaterale Verhandlungen mit dem Arbeitsbüro und dem Unternehmen über die Verbesserung der Arbeitsbeziehungen zu führen (Art. 34)
- Betriebsgewerkschaften in jedem Betrieb mit mehr als 25 Arbeitern zu errichten (Art. 10)
- nicht vom Betrieb weitergeleitete Mitgliedsbeiträge einzuklagen (Art. 43)

Die Initiative von Tarifvertragsverhandlungen wird sehr stark von der Arbeit der lokalen Gewerkschaft und der übergeordneten Gewerkschaften abhängen, da letztere laut Gesetz den Verhandlungsablauf unterstützen soll (Art. 20). Die endgültige Genehmigung erfolgt durch die Regierung, wodurch die Tarifautonomie eindeutig begrenzt wird. Nach offiziellen Angaben des ACGB wurden in 240.000 Unternehmen Tarifverträge unterzeichnet, die insgesamt 60 Mio. Arbeiter einschließen.

Tarifverhandlungen, falls sie überhaupt stattfinden, scheinen in der Praxis jedoch kaum eine Wirkung zu haben. Die Arbeitsverträge werden hauptsächlich von den Arbeitgebern aufgesetzt, die auch die Löhne und Arbeitsbedingungen festlegen, sofern dies nicht be-

reits auf gesetzlichem Weg geschehen ist. Oft wird auch nur das Gesetz in Tarifverträge übertragen.

Laut IBFG berichtete im Juni 2001 sogar ein ACGB-Funktionär in einem Joint Venture gegenüber einem Gewerkschafter, der den Betrieb besuchte, dass sich der ACGB gegen eine Lohnerhöhung aussprechen werde, selbst wenn diese von dem betroffenen Arbeitgeber, einem multinationalen Unternehmen, freiwillig angeboten würde. Nach Ansicht des ACGB-Funktionärs würde dies nämlich zu ähnlichen Forderungen anderer Beschäftigter in der gesamten Sonderwirtschaftszone führen, in der sich der Betrieb befand.

Das Streikrecht wurde 1982 mit der Begründung aus der Verfassung gestrichen, das politische System habe „die Probleme zwischen Proletariat und Unternehmenseignern ausgeräumt“. Sowohl das Arbeitsgesetz als auch das Gewerkschaftsgesetz gehen jedoch auf Arbeitskonflikte ein (vgl. unten).

Auffallend ist, dass die Gewerkschaften in anderen Bereichen unterschiedliche und teilweise widersprüchliche Einspruchsinstrumente zugesprochen bekommen. So werden sie dazu aufgefordert, bei ernsthafter Verletzung der Arbeitsrechte und nach ungenügender Stellungnahme des Unternehmens den Vorfall der lokalen Regierungsbehörde zu melden (Art. 22). Ferner werden die Gewerkschaften sogar ermuntert, Unstimmigkeiten über Arbeiterrechte oder über die Verwendung von Gewerkschaftsbeiträgen dem Gericht zu berichten (Art. 20, Art. 54).

Bei der Ausarbeitung neuer Gesetze, Richtlinien und Verordnungen ebenso wie bei Arbeitsplänen und weiteren Entscheidungen des Unternehmens, die unmittelbar von Interesse für die Beschäftigten sind, wird den Gewerkschaften ein Mitspracherecht eingeräumt (Art. 33 - Art. 38). Gewerkschaften soll das Recht auf Anhörung bzgl. Fragen des Arbeitsschutzes eingeräumt werden, doch es bleibt dem jeweiligen Unternehmen überlassen, inwieweit Vorschläge umgesetzt werden.

Grundsätzlich schreibt das Gewerkschaftsgesetz die Organisation von Belegschaftsvertretungen („congress of workers“) vor. Die ersten Kapitel des Gesetzes sehen eine einheitliche Regelung für Staats- und Privatunternehmen vor. Ab Kapitel IV wird jedoch eine Differenzierung nach Eigentumsformen vorgenommen. In Staatsbetrieben soll die Belegschaft durch eine Belegschaftsvertretung an einer ‚demokratischen Unternehmensführung‘ („democratic management“, Art. 35) beteiligt werden. Das Betriebsgewerkschaftskomitee ist der Belegschaftsvertretung untergeordnet und übernimmt die alltäglichen Arbeiten der Belegschaftsvertretung (Art. 35). In anderen als Staats- und Kollektivbetrieben darf eine Beteiligung der Arbeiter an einer ‚demokratischen Unternehmensführung‘ („democratic management“, Art. 37) gemäß Gesetz und nach Ermessen des jeweiligen Unternehmens vollzogen werden (Art. 37).

Zwar eröffnet das novellierte Gewerkschaftsgesetz dem ACGB und seinen Einzelgewerkschaften weitreichende Möglichkeiten, ob diese in der Praxis auch genutzt werden bleibt abzuwarten.

4.3 Möglichkeiten und Grenzen einer betrieblichen Interessenvertretung

Zusammenfassend ist das neue Gewerkschaftsgesetz schwer zu beurteilen. Wie bei jedem Gesetz ist die Rechtspraxis entscheidend. Diese ist in der VR China bisher jedoch als verhältnismäßig willkürlich bekannt. Doch wandelt sich mit der wirtschaftlichen Öffnungs- und Reformtätigkeit auch der Druck auf verlässliche Institutionen, die wirtschaftliches Handeln planbar und sicher werden lassen. Auf diesen Druck reagiert die chinesische Regierung und führt Rechtsstaatsdialoge mit Europa (Deutschland) und den USA. Es ist noch nicht abzusehen, mit welcher Geschwindigkeit sich die notwendigen Institutionen (Gesetze, unabhängige Justiz usw.) entwickeln und wie sich die Rechtspraxis ges-

talten wird. Aus diesem Grund bleibt bei der Auslegung jeden Gesetzes ein weiter Gestaltungsspielraum, der insbesondere vor dem chinesischen Hintergrund stark personalisiert ist. Es bleibt daher zunächst die Beurteilung der Gesetzesnovellierung wie sie auf dem Papier existiert.

Grundsätzlich ist das neue Gewerkschaftsgesetz sicherlich positiv zu bewerten. Zwar wird das Monopol des ACGB erneut unterstrichen und die Gewerkschaftsorganisation wird in den Dienst der Partei gestellt, doch werden den Arbeitern innerhalb dieser Organisation wesentlich weitgehendere Rechte eingeräumt als in der Gesetzesfassung von 1992. Erstmals bekommen die Gewerkschaften tatsächlich die Rolle einer Interessenvertretung zugesprochen und Instrumente der Durchsetzung zur Hand gereicht. Darüber hinaus muss berücksichtigt werden, dass die Chancen für eine tatsächliche Bedeutung und Beachtung des Gesetzes heute wesentlich optimistischer zu beurteilen sind als Anfang der 1990er Jahre.

Nicht nur ist die Errichtung von Gewerkschaftskomitees vorgesehen, sondern auch die Mitsprache und eigene Untersuchungstätigkeit bei unterschiedlicher Auslegung der Arbeitnehmerrechte und -interessen. Es werden insbesondere Fragen der Arbeitermitsprache getrennt für Staats- und Privatbetriebe geregelt und Gestaltungsfreiräume der Unternehmensführung gelassen. Es deutet sich eine Interessenvertretung nach einem korporatistischen Modell an, wie sie bisher weniger in Deutschland als vielmehr in anderen asiatischen Ländern ausgeübt wurde. Hierbei bleibt zu prüfen, inwieweit in diesen die Aufgabe einer Arbeitnehmervertretung erfolgreich erreicht wurde.

Die chinesischen Gewerkschaften haben weiterhin mit dem Bild eines Kollaborateurs mit der Regierung oder des Managements (was in Staatsbetrieben auf das Gleiche hinauslief) zu kämpfen. In der Öffentlichkeit werden sie noch nicht als ernst zu nehmende unabhängige Institution einer Interessenvertretung der Arbeiter wahrgenommen.

Untersuchungen zeigen, dass einzelne Gewerkschaften sich durchaus bemühen, Arbeitsbedingungen zu verbessern und Kompensationszahlungen vom Unternehmen für Arbeiter zu erhalten. Außerdem haben Gewerkschaften Rechtsberatungszentren eingerichtet. Nach Aussagen von lokalen NROen werden jedoch diese Rechtsberatungszentren von der Mehrheit der abhängig Beschäftigten aufgrund unzureichender Öffnungszeiten und nur mangelhafter Kompetenz des Personals noch nicht als ernstzunehmende Beratungsangebote wahrgenommen.

Diesen Mangel an institutionellen Anlaufstellen füllen derzeit teilweise NROen, die sich für die Interessen einzelner Arbeiter oder Arbeitnehmergruppen (bspw. Wanderarbeiter) engagieren.

Der dadurch langsam entstehende Wettbewerb von Institutionen, die sich für Arbeiterrechte einsetzen, wird mittelfristig auch die Position der Gewerkschaften verändern. Es bleibt abzuwarten, inwieweit sich der ACGB von seiner Position als partei- und regierungsnahes Organ lösen wird. Bisher zeichnen sich bereits Handlungsfelder ab, die den Einzelgewerkschaften überlassen werden.

Es bleibt weiterhin abzuwarten, in wie weit sich China in den nächsten Jahren internationalen Arbeitsabkommen verpflichten wird. Im Februar 2001 hat China den International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) unterzeichnet, verzichtete jedoch auf die Ratifizierung der Konventionen Nr. 87 und Nr. 98, die das Recht zu Vereinigungsfreiheit und Tarifverträge definieren. Die Umsetzung von internationalen Rahmenabkommen sowie von Unternehmensselbstverpflichtungen wird von NROen in China sehr unterschiedlich beurteilt. Gemein scheint diesen Urteilen, dass die Gesamtheit solcher Abkommen als positiv zu beurteilen ist, da durch sie Druck auf die Unternehmen ausgeübt wird. Kritisch bleibt jedoch die Umsetzung zu beurteilen, die in China nur zögernd angegangen wird.

Es bleibt weiterhin schwierig, jedoch nicht unmöglich, eine Arbeitervertretung zu organisieren. Entscheidend ist es, die lokale Gesetzgebung zu beachten und mit den lokalen ACGB-Vertretern zusammen zu arbeiten. Denn ebenso wie die Kommunistische Partei Chinas (KPC) sich geöffnet hat, so wird sich auch der ACGB öffnen müssen. Stimmen, die nach einer Organisation rufen, die tatsächlich die Rechte der Arbeiter schützt und einfordert, werden auch bereits innerhalb des ACGB laut.

4.4 Gewerkschaftliche Handlungsansätze

Aufgrund der regional sehr unterschiedlichen Bedingungen ist es schwer, einen einzigen Handlungsansatz zu entwickeln.

Ein Informationsaustausch mit dem ACGB und seinen Untergliederungen sollte zu allen wichtigen Fragen regelmäßig unterhalten werden. Zu diesem Zweck können z. B. in Zusammenarbeit mit der Friedrich-Ebert-Stiftung auch gemeinsame Seminare und Workshops abgehalten oder Referenten entsandt werden. Diesen Ansatz verfolgt die IG Metall bereits seit vielen Jahren

Zudem sollte auch der Kontakt zu Universitäten, NRO und Hongkonger Organisationen vertieft bzw. hergestellt werden.

Kurzfristig besteht vor allem Schulungsbedarf für abhängig Beschäftigte, damit diese ihre Rechte besser kennen lernen und im Rahmen der Möglichkeiten auch durchsetzen können.

Initiativen hinsichtlich der Corporate Social Responsibility (wie zum Beispiel Codes of Conduct, Global Compact und internationale Rahmenvereinbarungen) scheinen hilfreich, zugleich bergen sie aber die Gefahr, dass sie Unternehmen lediglich zur Imageverbesserung nutzen, ohne aber Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen durchzuführen.

Möglichkeiten auf betrieblicher Ebene bieten sich in der Etablierung von Arbeitsschutzkomitees (OSH Committees). Diese sind als Instrument sehr sinnvoll, wenn sie mit Beteiligung der Arbeiter gebildet werden. Nur auf diese Weise können sie ein Forum auch für über Arbeitsschutz hinausgehende Themenbereiche bilden. Diese können z. B. gut in Umsetzung Internationaler Rahmenvereinbarungen mit multinationalen Konzernen eingeführt werden.

Ein direkter Austausch zwischen den Betriebsgewerkschaften in Joint Ventures und den deutschen Gewerkschaften und den Betriebsräten der an den Joint Ventures beteiligten deutschen Unternehmen erscheint wesentlich. In diesem Zusammenhang wird auf der deutschen Seite Weiterbildungsbedarf gesehen. Erforderlich ist eine intensivere Auseinandersetzung mit den chinesischen Bedingungen, damit Kommunikationskanäle besser bekannt und dadurch Beratungs- und Handlungsfelder dt. Betriebsräte im chinesischen JV genutzt werden können.

4.5 Aktivitäten der IG Metall bezüglich China

Die IG Metall nahm 1979 das erste Mal offiziell Kontakt zum ACGB auf (1979 ACGB-Delegation in Deutschland, kurz nach Wiedergründung des ACGB nach der Kulturrevolution; 1980 Besuch Eugen Loderer in China).

Es folgten danach eine Reihe von gegenseitigen Delegationsaustauschen mit unterschiedlichen Schwerpunktthemen, die jedoch nicht unbedingt Seminarcharakter hatten (eher Vorträge zu verschiedenen Anlässen und vor unterschiedlichem Publikum). Auch

eine Entsendung von Experten zu verschiedenen Themen, insbesondere in Kooperation mit der Friedrich-Ebert-Stiftung, hat regelmäßig stattgefunden.

In der Zeit von 1994 – 2001 gab es diverse Maßnahmen und Delegationsbesuche in China und Deutschland in Form von Seminaren und Workshops zu ausgewählten Schwerpunktthemen (Aufbau, Struktur und Funktionsweise der IGM / des dt. Gewerkschaftssystems; Tarifpolitik und -verhandlungssystem, betriebliche Interessenvertretung; Mitbestimmung/ Transparenz).

Im Jahre 2002 gab es einen neuen Ansatz. Die IG Metall führte das erste Seminar mit Gewerkschaftsvertretern aus deutsch-chinesischen Joint Ventures und Betriebsräten aus den entsprechenden deutschen Multis in China durch mit dem Ziel, konkrete und dauerhafte Kontakte zu knüpfen, auch im Hinblick auf die Umsetzung von internationalen Rahmenvereinbarungen. Dies sollte über die gemeinsame und konstruktive Diskussion über betriebliche Belange (z. B. betriebliche Interessenvertretung, Mitbestimmung/ Transparenz, Konfliktmanagement) erreicht werden.

Diese Aktivität fand im November 2004 ihre Fortsetzung, nachdem die Maßnahme im Jahr 2003 aufgrund der Lungenkrankheit SRAS gestrichen wurde. Eine weitere Konkretisierung der angestoßenen Aktivitäten ist in Zusammenarbeit mit dem ACGB und der Friedrich-Ebert-Stiftung geplant.

U. a. als Vorbereitung auf diese Aktivitäten führte die IG Metall in Kooperation mit der Werkstatt Ökonomie e. V., dem Internationalen Metallgewerkschaftsbund (IMB) und dem DGB-Bildungswerk im Jahr 2004 ein Forschungsprojekt zum Thema „Möglichkeiten und Grenzen einer betrieblichen Interessenvertretung in der VR China“ durch. Erste Ergebnisse wurden mit Betriebsratsvertretern aus deutschen Multis, die sich in China engagieren, in einem Workshop am 13. und 14. September 2004 in Hattingen diskutiert.

Weitere Einzelheiten zu den Aktivitäten und Projekten können in separaten Papieren vom FB Internationales / Europa zur Verfügung gestellt oder erfragt werden.

5. Menschen- und Gewerkschaftsrechte

Die Volksrepublik China erkennt de jure die grundlegenden Prinzipien der Charta der Vereinten Nationen (VN) und der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte an. Sie gehört einer Reihe von VN-Übereinkünften zum Schutz der Menschenrechte an und hat am 27.10.1997 den Internationalen Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte und am 05.10.1998 den Internationalen Pakt über bürgerliche und politische Rechte gezeichnet, letzteren allerdings noch nicht ratifiziert. Am 20.11.2000 hat die chinesische Regierung ein Memorandum of Understanding mit der damaligen VN-Menschenrechtshochkommissarin Mary Robinson unterzeichnet.

Am 27.03.2001 hat die Volksrepublik den VN-Wirtschafts- und Sozialpakt ratifiziert, allerdings zum Recht auf die Bildung freier Gewerkschaften einen Vorbehalt eingelegt. Auch die im August 2002 vorgelegte Änderung des Gewerkschaftsgesetzes erhält das Monopol des All-Chinesischen Gewerkschaftsbundes aufrecht. Unabhängige Gewerkschaften werden weiterhin nicht zugelassen.

China hat also keines der beiden grundlegenden ILO-Übereinkommen über Vereinigungsfreiheit, das Vereinigungsrecht und das Recht auf Kollektivverhandlungen (ILO-Übereinkommen 87 und 98) ratifiziert.

Das Streikrecht wurde 1982 mit der Begründung aus der Verfassung gestrichen, das politische System habe „die Probleme zwischen Proletariat und Unternehmenseignern ausgeräumt“. Sowohl das Arbeitsgesetz als auch das Gewerkschaftsgesetz gehen jedoch auf Arbeitskonflikte ein (vgl. oben).

Die Arbeitnehmerproteste nahmen im Jahre 2002 dramatisch zu. Offiziellen Zahlen zufolge stieg ihre Zahl von 8.150 im Jahr 1992 auf über 120.000 im Jahr 1999 an. Die Zahlen sind schwer zu überprüfen, man spricht jedoch häufig von ca. 100.000 Arbeitsniederlegungen oder anderen Arbeiterprotesten pro Jahr. Vor allem in den nordöstlichen Provinzen Jilin und Liaoning kam es in der jüngsten Zeit zu Ausschreitungen, da die Beschäftigten gegen ausstehende Löhne, die zunehmende Arbeitslosigkeit sowie Korruption und für unabhängige Gewerkschaften demonstrierten.

Alle Bemühungen um die Gründung unabhängiger Arbeitnehmerorganisationen werden unterdrückt. Die Organisatoren werden verhaftet. Einige von ihnen werden im Anschluss an Gerichtsverfahren, bei denen man ihre Rechte als Angeklagte systematisch ignoriert, zu Zwangsarbeit verurteilt (offiziell bezeichnet als „Reform durch Arbeit“). Andere werden zu „Rehabilitation durch Arbeit“ verpflichtet, eine Form von administrativer Haft, die im Prinzip nicht länger als drei Jahre dauert und von den staatlichen Behörden ohne Prozess oder Recht auf Berufung verhängt wird. In der Praxis können die Behörden diese Zwangsarbeit beliebig verlängern, was durch zahlreiche Fälle bewiesen wurde.

Aus Angst vor einer Verhaftung sind Beschäftigte, die gegen die Nichtzahlung der Löhne, Korruption, Veruntreuung von Unternehmensgeldern und vorgetäuschte Bankrotte protestieren, generell nur ungern bereit, Vertreter zu Verhandlungen mit den Behörden oder dem Arbeitgeber zu entsenden.

Die Inhaftierung in psychiatrischen Kliniken ist eine andere Form der Bestrafung von aktiven Gewerkschaftern. Auch ist über inhaftierte Gewerkschafter berichtet worden, die nach einer ernsthaften Misshandlung im Gefängnis oder Arbeitslager geisteskrank wurden.

Quelle: IBFG, jährliche Übersicht über die Verletzungen von Gewerkschaftsrechten, 2003

6. Weitere Informationen

a) Nützliche Links

- Auswärtiges Amt:
<http://www.auswaertiges-amt.de>
- Friedrich-Ebert-Stiftung:
<http://www.fes.de>
- Konrad-Adenauer-Stiftung:
<http://www.kas.de>
- Hanns-Seidel-Stiftung:
<http://www.hss.de>
- Institut für Asienkunde Hamburg (mit weiteren nützlichen Links):
<http://www.duei.de>
- Deutsche Botschaft Peking:
<http://www.deutschebotschaft-china.org>
- Botschaft der Volksrepublik China in Berlin:
<http://www.china-botschaft.de>
- Institut für Interkulturelles Management in Rheinbreitbach (mit umfangreichen Links):
<http://www.ifim.de>
- Deutsche Gesellschaft für Asienkunde in Hamburg:
<http://www.asienkunde.de>
- Chinesisches Zentrum Hannover:
<http://www.chinesischeszentrum.com>
- Ostasiatischer Verein Hamburg (mit vielen Wirtschaftslinks):
<http://www.oav.de>
- Ostasieninstitut der Fachhochschule Ludwigshafen:
<http://www.xiucai.oai.de>
- Bundesagentur für Außenwirtschaft (Servicestelle des Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit):
<http://www.bfai.de>
- Deutsche Bank Research, Frankfurt am Main:
<http://www.dbresearch.de>

b) Literaturhinweise

- Kai Strittmatter: „Atmen einstellen, bitte“, Picus Verlag, 2005
- Kai Strittmatter: „Gebrauchsanweisungen für China“, Piper Verlag, 2004
- Konrad Seitz: „China“, BVT Verlag, 2004
- Gustav Kempf: „Chinas Außenpolitik - Wege einer widerwilligen Weltmacht“, Oldenbourg-Verlag, München 2001
- Volker Stanzel: „Wind des Wandels“
- Gert Anhalt: „Chinas nackte Fallschirmspringer - Alltag und Menschen zwischen Mao und McDonald's“

c) Dolmetscher

Gisela Reinhold Gosslerstr.23 14195 Berlin Tel. 030-8326218 Handy: 0172-3243447	Florian Reissinger Schloßstr.107 12163 Berlin Tel. 030-79745574 Handy: 0171-3146130	Ruprecht Mayer Stadtplatz 59 84489 Burghausen Tel. 08677-878379 Handy: 0175-6833212
Markus Fürst Guggenberg 7 82380 Peissenberg Tel. 08803-498581 Handy: 0175-5115733	Sylvia Rölcke Sperberweg 3 82152 Krailing Tel. 089-8571181 Handy: 0172-8320938	Frau Xue Siliang Bogenstr.5 69124 Heidelberg Tel. 06221-781828 Handy: 0172-7634343
Herr Zheng Chungrong * Wiener Str.52 64287 Darmstadt Tel. 06151-3533117 Handy: 0179-7673870	Frau Renate Villing * Bensberger Marktweg 359 51069 Köln Tel. 0221-6806110 Handy: 0163-6806110	

* beide kamen mehrmals bei Gewerkschaftdelegationen zum Einsatz.

d) weitere Auswahl von Materialien über China

(diese können über den FB Internationales - Europa angefordert werden)

- Automobilindustrie in China
Auszug aus dem IMB Autoreport 2004

- Innenpolitische Entwicklung der VR China
Roland Feicht
August 2004

- Volksrepublik China
Gewerkschaftliche Organisationsstruktur
Caroline Heuer
September 2004

- Projektreise nach Japan und China 7.-26.Juni 2004
Caroline Heuer
September 2004

- Volksrepublik China - geschichtliche Zeittafel
Caroline Heuer
September 2004

- Jahresbericht der Friedrich-Ebert-Stiftung
Knut Dethlefsen und Roland Feicht
Januar 2005

- Abschlussstudie des Projekts „Möglichkeiten und Grenzen einer betrieblichen Interes-
sensvertretung in der VR China“ in englischer Sprache
Caroline Heuer
Januar 2005
(Die Auflage eines deutschsprachigen Lehrheftes in Zusammenarbeit mit
dem DGB-Bildungswerk und der Werkstatt Ökonomie e.V. ist geplant)

- Ökonomische und soziale Entwicklung in China
Erwin Schweisshelm
März 2005

- Der All-Chinesische Gewerkschaftsbund – ACGB
Erwin Schweisshelm
März 2005

e) weitere Veröffentlichungen des FB Internationales - Europa

Unsere Veröffentlichungen liegen im Intranet/ Mitteilungen (in Datei-Form):

	Stand:	Vorstandsmitteilung:
Selbstdarstellungsbroschüre in Englisch und Deutsch	Februar 2005	01/2005/11
Europäisches Sozialforum 2004	November 2004	01/2004/50
Ratgeber „Verhaltenskodizes zu Sozialstandards“	April 2004	01/2004/21
Zusammenfassung Strategiepapier EU-Osterweiterung	Februar 2003	01/2003/10
Beschluss: Verhaltenskodizes Multinationales Unternehmen	Februar 2003	01/2003/ 08
Länderbericht Großbritannien	Dezember 2002	01/2002/41
Präsentation Verhaltenskodizes	November 2002	01/2002/36
Länderbericht Schweden	November 2002	01/2002/35
Selbstdarstellungsbroschüre in Französisch	Dezember 2001	IA/2001/43
Übersicht über fremdsprachliches Informationsmaterial	Oktober 2001	IA/2001/40
Präsentationen für fremdsprachliche Gewerkschaftsarbeit	Oktober 2001	IA/2001/38
Informationen zu Arbeitsbeziehungen in den USA	September 2001	IA/2001/34
Länderinfo Brasilien	Februar 2001	01/ Zw-SK
Europäische Gewerkschaftsarbeit	November 2000	01/Zw/Th/rs
Länderinfo Frankreich	Juli 2000	
Rentenreform in Schweden	Mai 2000	01/ Zw-Sku

Weitere Materialien die beim FB Internationales - Europa bestellt werden können:

	Stand:	Vorstandsmitteilung:	Kosten:
Länderporträt Neuseeland	März 2005		-
Länderprofil Türkei	März 2005		-
Projekt Observatório Social bei ThyssenKrupp	März 2005		-
Selbstdarstellungsbroschüre in Englisch	Februar 2005	01/2005/11	2,- €
Selbstdarstellungsbroschüre in Türkisch	März 2004	01/2004/14	1,50 €
Novi Most - Neue Brücke	Dezember 2003	01/2003/59	-
Selbstdarstellungsbroschüre in Tschechisch	Oktober 2003	01/2003/52	1,50 €
Videokassette „Globalisierung sozial gestalten“	November 2002	01/2002/31	10,- €
Selbstdarstellungsbroschüre in Kroatisch	September 2002	IA/2002/28	1,50 €
Selbstdarstellungsbroschüre in Polnisch	September 2002	IA/2002/28	1,50 €
Selbstdarstellungsbroschüre in Russisch	Juli 2002	IA/2002/21	1,50 €
Verhaltenskodizes in multinationalen UN	März 2002	01/2003/18	-
Internationale Solidarität - Verhaltenskodizes	März 2002	01/2002/06	-
Selbstdarstellungsbroschüre in Französisch	Dezember 2001	IA/2001/43	1,50 €
Sklaverei und Zwangsarbeit im 21. Jahrhundert	Juli 2001	01/2001/25	-
Die Zerstörung unserer Wälder	März 2001	01/2001/10	-
„Rohstoff“ Geld	Mai 2000	IA -ZW-pr-sta	-
IWF/ Weltbank	Juli 2000	IA-ZW-pr/sta	-