

EBERHARD KARLS  
UNIVERSITÄT  
TÜBINGEN



PHILOSOPHISCHE  
FAKULTÄT



*Neue Trends  
für Chinas Staatskorporatismus?*

-

*Die ACFTU im Spiegel des strukturellen Wandels  
der chinesischen Arbeitsbeziehungen  
und der wachsenden Arbeiterproteste*

Ella Daschkey

**Greater China Studies  
Master Theses Collection**

大中華學優秀碩士畢業論文彙編

August 2012

**Department of Chinese and Korean Studies  
Chair of Greater China Studies  
Wilhelmstraße 133  
72074 Tübingen  
Germany**

Eberhard Karls Universität Tübingen  
Philosophische Fakultät  
Asien-Orient-Institut  
Abteilung für Sinologie und Koreanistik

---

Arbeit zur Erlangung des akademischen Grades  
Master of Arts

# Neue Trends für Chinas Staatskorporatismus?

Die ACFTU im Spiegel des strukturellen Wandels  
der chinesischen Arbeitsbeziehungen  
und der wachsenden Arbeiterproteste

1. Gutachter: Prof. Dr. Gunter Schubert
2. Gutachter: Dr. Rolf Frankenberger

Vorgelegt von:

Ella Daschkey

M.A. Politik und Gesellschaft Ostasiens

4. Fachsemester

E-Mail: [ella.daschkey@rub.de](mailto:ella.daschkey@rub.de)

Tübingen, 30. Oktober 2011

## Inhaltsverzeichnis

<b>Tabellen- und Abbildungsverzeichnis</b> .....	ii
<b>Abkürzungen</b> .....	iii
<b>Chinesische Termini</b> .....	iv
<b>1 Einleitung</b> .....	1
<b>2 Analytischer Rahmen</b> .....	9
2.1 Korporatismus .....	9
2.2 Korporatismus in der VR China .....	16
<b>3 Strukturelle Veränderung der Arbeitsbeziehungen seit 1978</b> .....	22
3.1 Hintergründe der wachsenden Unzufriedenheit .....	22
3.1.1 Massenentlassungen von urbanen Arbeitern in den 1990er Jahren .....	29
3.1.2 Diskriminierung von Wanderarbeitern .....	31
3.2 Äußerung der Unzufriedenheit – wachsende Massenproteste .....	33
<b>4 Reformen und Reaktionen von Zentralregierung und ACFTU auf wachsenden sozialen Druck</b> .....	37
4.1 Hierarchische Ordnungsstruktur der ACFTU .....	40
4.1.1 Reformen .....	44
4.1.2 Zwischenfazit .....	49
4.2 Funktionen und Funktionsaufteilung der ACFTU .....	50
4.2.1 Reformen .....	54
4.2.2 Zwischenfazit .....	59
4.3 Repräsentationsmonopol, Singularität und Anerkennung durch den Staat .....	59
4.3.1 Reformen .....	61
4.3.2 Zwischenfazit .....	63
4.4 Einbindung der Arbeiter in das ACFTU-System .....	64
4.4.1 Reformen .....	64
4.4.2 Zwischenfazit .....	74
4.5 Kontrolle über die Rekrutierung der ACFTU-Führungsriege .....	75
4.5.1 Reformen .....	75
4.5.2 Zwischenfazit .....	79
<b>5 Fazit</b> .....	80
<b>6 Quellenverzeichnis</b> .....	86

## **Tabellen- und Abbildungsverzeichnis**

<b>Tabelle 1:</b> Unterschiede zwischen Gesellschafts- und Staatskorporatismus .....	14
<b>Tabelle 2:</b> Gründe für Arbeiterproteste in China (1997-2003) .....	34
<b>Tabelle 3:</b> Jährlicher Anstieg von Arbeiterdisputen in China (1995-2006).....	35
<b>Grafik 1:</b> Makrostrukturen der chinesischen Arbeitsbeziehungen vor und seit den Reformen .....	25
<b>Grafik 2:</b> Struktureller Aufbau der ACFTU und ihre Verbindung zur Partei .....	42
<b>Grafik 3:</b> Zahl der Gewerkschaftsmitglieder und Gewerkschaftsdichte in China (1980-2008) .....	46
<b>Grafik 4:</b> Vierstufiges Konfliktlösungssystem nach dem Arbeitskonfliktgesetz von 2008 .....	71

## Abkürzungen

ACFTU	All-China Federation of Trade Unions
CLB	China Labour Bulletin
ESC	Employment Service Center
FIE	Foreign Invested Enterprise
GFTU	Guangzhou Federation of Trade Unions
GONGO	Governmental Organised Non-Governmental Organisation
ICO	Institute of Contemporary Observation
KPCh	Kommunistische Partei Chinas
LAC	Legal Aid Center
LDAC	Labour Dispute Arbitrational Committee
LNGO	Labour Non-Governmental Organisation
NGO	Non-Governmental Organisation
POE	Privately Owned Enterprise
RMB	Renminbi
SFTU	Shenzhen Federation of Trade Unions
SHFTU	Shanghai Federation of Trade Unions
SWRC	Staff and Workers' Representative Congress
TVE	Township and Village Enterprise
VR	Volksrepublik
YHFTU	Yuhang Federation of Trade Unions
YYFTU	Yuyao Federation of Trade Unions

## Chinesische Termini

<i>chanye gonghui</i>	产业工会	industrielle Gewerkschaften innerhalb des ACFTU-Systems
<i>cun gonghui</i>	村工会	Dorfgewerkschaft
<i>danwei</i>	单位	Arbeitseinheiten
<i>feizhenggui jiuye</i>	非正规就业	Informelle Beschäftigungsverhältnisse
<i>gongren fulihui</i>	工人福利会	<i>Workers' Welfare Society</i>
<i>hukou</i>	户口	Haushaltsregistrierungssystem
<i>jiti</i>	集体	Kollektiv
<i>laodongzhe xiehui</i>	劳动者协会	<i>Labourers' Association</i>
<i>lianyihui</i>	联谊会	<i>Friendship Association</i>
<i>nali you zhigong, nali jiu bixu jianli gonghui zuzhi</i>	哪里有职工，哪里就必须建立工会组织	Wo es Arbeiter gibt, sollten auch Gewerkschaften gegründet werden
<i>nongmingong</i>	农民工	Wanderarbeiter
<i>qiang guojia, qiang shehui</i>	强国家，强社会	starker Staat, starke Gesellschaft
<i>quntixing shijian</i>	群体性事件	Massenvorfälle
<i>sheng zonggonghui weiyuanhui</i>	省总工会委员会	ACFTU-Abteilung auf Provinzebene
<i>shi zonggonghui weiyuanhui</i>	市总工会委员会	ACFTU-Abteilung auf Stadtebene
<i>tiefanwan</i>	铁饭碗	Eiserne Reisschüssel
<i>tongxianghui</i>	同乡会	<i>Association of Fellow Provincials or Townsmen</i>
<i>xiagang</i>	下岗	zeitweiliges Außerkräftsetzen des Arbeitsverhältnisses
<i>xian zonggonghui weiyuanhui</i>	县总工会委员会	ACFTU-Abteilung auf Kreisebene
<i>xiangmu gonghui</i>	项目工会	Programmgewerkschaft
<i>xiao zhengfu, da shehui</i>	小政府大社会	kleinen Staat, große Gesellschaft
<i>xiongdihui</i>	兄弟会	<i>Brotherhood Association</i>
<i>xitong</i>	系统	zentralisiertes, bürokratisches System
<i>yuangong julebu</i>	员工俱乐部	<i>Employees' Club</i>
<i>zaijiuyue renyuan</i>	再就业人员	Wiederbeschäftigte Arbeitnehmer
<i>zhigong</i>	职工	Angestellte und Arbeiter
<i>zhigong daibiao dahui</i>	职工代表大会	Staff and Workers Representative Congress
<i>zhonghua quanguo zonggonghui</i>	中华全国总工会	<i>All-China Federation of Trade Unions</i>
<i>zhonghua renmin gongheguo gonghui fa</i>	中华人民共和国工会法	Gewerkschaftsgesetz

<i>zhonghua renmin gongheguo laodong hetongfa</i>	中华人民共和国劳动合同法	Arbeitsvertragsgesetz
<i>zhonghua renmin gongheguo laodong zhengyi tiaojie zhongcaifa</i>	中华人民共和国劳动争议调解仲裁法	Arbeitskonfliktgesetz
<i>zhuada fangxiao</i>	抓大放小	die großen ergreifen und die kleinen fallen lassen

## 1 Einleitung

„Wo es Arbeiter gibt, sollten auch Gewerkschaften gegründet werden“<sup>1</sup> (*nali you zhigong, nali jiu bixu jianli gonghui zuzhi* 哪里有职工，哪里就必须建立工会组织). Mit dieser Kampagne veranlasste die chinesische Regierung im Jahr 2001 eine weitreichende gewerkschaftliche Abdeckung aller in China aktiven Unternehmen. Insbesondere ausländisch-finanzierte Konzerne wurden dazu aufgefordert, eine gewerkschaftliche Organisation ihrer Arbeiter und die Verbesserung der Arbeitsbedingungen zuzulassen. Auf diese Weise wurden Betriebsgewerkschaften in zahlreichen ausländischen Betrieben eingerichtet; selbst in solchen, die sich lange Zeit, wie beispielsweise Wal-Mart, vehement gegen Gewerkschaften ausgesprochen hatten. Seitdem steigt die Anzahl an Gewerkschaften und Gewerkschaftsmitgliedern in ganz China wieder an. Dass die rein zahlenmäßige gewerkschaftliche Abdeckung von Betrieben jedoch in keinem Fall eine Garantie für die Verbesserung der Arbeitsbeziehungen darstellt, zeigen die jüngsten Arbeiterproteste in ausländischen Firmen wie Honda oder Foxconn, wo Arbeiter vor allem eines vermissten: von der Regierung autonome Gewerkschaften, die für ihre Forderungen nach höheren Löhnen und sicheren Arbeitsstandards kämpfen.<sup>2</sup>

Anstatt dessen sorgten mehrere Fertigungsfabriken in der Provinz Guangdong 2010 für weltweite Aufmerksamkeit. Dabei handelte es sich u.a. um einen der größten globalen Elektronikhersteller und Apple-Zulieferer. Das taiwanische Unternehmen Foxconn machte mit einer Suizidserie Schlagzeilen, bei welcher sich insgesamt zwölf Arbeiter zwischen 20 und 30 Jahren das Leben nahmen.<sup>3</sup> Erst nach dem Tod mehrerer Arbeiter reagierte die Foxconn-Geschäftsführung mit einer 30%-igen Lohnerhöhung für ihre Belegschaft im Werk in Shenzhen, was den monatlichen Durchschnittslohn ab Juni 2010 von 900 Renminbi (RMB) auf 1.200 RMB an hob. Anfang Oktober 2010 wurde dieser um weitere 800 RMB auf 2.000 RMB erhöht.<sup>4</sup>

Etwa zeitgleich (am 17. Mai 2010) schlossen sich rund 2.000 Arbeiter aus vier Fabriken zur Herstellung von Autoteilen der Firma Honda in Nanhai, Foshan, außerhalb der Gewerkschaften zu einem zwei-wöchigen Streik zusammen, um bessere Arbeitsbedingungen, höhere Löhne<sup>5</sup> sowie eine Reform der Betriebsgewerkschaften einzufordern. Nachdem zwei der Arbeiter, welche die Streiks mitunter angeführt hatten, am 21. Mai 2010 entlassen worden

<sup>1</sup> Vgl. Liu, Mingwei (2011): 157.

<sup>2</sup> Vgl. Asia Case Research Center (2010): 1-2.

<sup>3</sup> Vgl. Guo, Yu-hua et al. (2011): 4.

<sup>4</sup> Vgl. Asia Case Research Center (2010): 1.

<sup>5</sup> Die streikenden Arbeiter verlangten eine Lohnerhöhung von 800 RMB. Vgl. Asia Case Research Center (2010): 2.



waren, gewann die Bewegung unter den übrigen Arbeitern noch mehr Unterstützung. Die Produktion wurde heruntergefahren und ein Großteil der Belegschaft war erst unter der Erfüllung ihrer Forderungen zur Wiederaufnahme bereit.<sup>6</sup> Obwohl es sich bei dem Honda-Streik um eine der größten Produktionsniederlegungen in einem ausländisch-finanzierten Unternehmen handelte, kam es zu keinerlei schwerwiegenden, gewalttätigen Auseinandersetzungen mit der Polizei oder gar Unterdrückung durch den Staat.<sup>7</sup> „[...] Chinese authorities let the strike happen.“<sup>8</sup>

Beide Vorfälle ereigneten sich unabhängig voneinander, zeichneten sich jedoch durch ähnliche Motive aus: niedrige Bezahlung, Überstunden, Mangel an Kanälen, um Unmut Ausdruck zu verleihen sowie, in den Augen der Arbeiter, unfähige und tatenlose Gewerkschaften.<sup>9</sup> Die Protestaktionen zählen zu den jüngsten Auswüchsen eines neuen Trends in China – ein Trend, der sich vor allem durch gewaltfreie Protestaktionen auszeichnet, die von meist jungen Arbeitern (*xin shengdai chanye gongren* 新生代产业工人)<sup>10</sup> initiiert werden. Es ist vor allem die junge Generation von Arbeitern, welche auf der einen Seite dazu bereit ist, schlechte Arbeitsbedingungen nicht einfach mehr hinzunehmen und sich mit ihrem Schicksal abzufinden, sondern auf der anderen Seite vor allem ein Bewusstsein für das Erkämpfen ihrer Rechtsansprüche entwickelt hat, welche die Möglichkeit bieten, ihre Bedingungen in die Öffentlichkeit zu tragen und durchzusetzen. Dies hängt insbesondere mit der höheren Qualifikation und einem besseren Bildungsstandard aber auch einer gewissen Distanz zu den Demonstrationen im Frühjahr 1989<sup>11</sup> zusammen, welche ihnen das Selbstbewusstsein für solche Aktivitäten verleihen; auch ohne Unterstützung durch Gewerkschaften.<sup>12</sup>

Vor diesem Hintergrund repräsentieren die Foxconn-Selbstmorde eher eine Ausnahme als die Regel, denn ausgehend von den Streik-Erfolgen der Honda-Arbeiter erkennen immer mehr junge Arbeiter das Potenzial kollektiver Aktivitäten.

<sup>6</sup> Vgl. Asia Case Research Center (2010): 2.

<sup>7</sup> Der Streik auf Grund von Löhnen sorgte nicht nur für die vorübergehende Einstellung der Produktion in der Fertigungsstelle in Foshan selbst, sondern forcierte außerdem die temporäre Schließung aller Honda-Fertigungen in China, die von ihrer Zulieferung abhängig waren. Vgl. The Economist (2010): <http://www.economist.com/node/16282233>.

<sup>8</sup> Bradsher, Keith/Barboza, David (2010): <http://www.nytimes.com/2010/05/29/business/global/29honda.html>.

<sup>9</sup> Vgl. Chan, Anita (2010): [http://www.chinadaily.com.cn/opinion/2010-06/18/content\\_9987347.htm](http://www.chinadaily.com.cn/opinion/2010-06/18/content_9987347.htm).

<sup>10</sup> Vgl. Asia Case Research Center (2010): 3. Das Alter der Arbeiter dieser Generation liegt zwischen 19 und 25 Jahren.

<sup>11</sup> Das *Asia Case Research Center* schreibt, dass die Folgen der Protestaktionen von 1989 bei der Elterngeneration noch immer sehr präsent seien. Die junge Generation wiederum verfüge nicht über diese Erinnerung. Sie fürchte ein Eingreifen des Staates bzw. die Unterdrückung durch den Staat weniger und sei deshalb eher zu kollektiven Streiks oder Demonstrationen bereit. Vgl. Asia Case Research Center (2010): 3.

<sup>12</sup> Vgl. Pomfret, James/Kim, Chang-Ran (2010): <http://www.reuters.com/article/2010/06/14/us-china-honda-idUSTRE65B0FC20100614>.

„They have developed a collective consciousness as a group, and they recognised their rights and aspirations. And most important of all, they would appeal to the legal system when trying to resolve their disputes with their employers.”<sup>13</sup>

So sehen u.a. Liu Kaiming, Vorsitzender des ausländisch-finanzierten und in Guangzhou ansässigen *Institute for Contemporary Observation (ICO)*<sup>14</sup>, und Tim Pringle, seit 1996 Beobachter der Arbeitsbeziehungen und Gewerkschaften in China, in diesen Entwicklungen einen Wendepunkt für die industriellen Beziehungen in China:

„Industrial unrest has broken out sporadically in China for many years but labour activists say the latest cluster of strikes represents a new trend as workers organise more effectively and ask not just for pay rises but structural reforms allowing them to engage in collective bargaining.”<sup>15</sup>

„[...] there is considerable evidence to suggest both that strikes are rising in number and frequency and that there is a corresponding trend away from repression towards concession on the part of the state.”<sup>16</sup>

Die Arbeitsbeziehungen in China lassen Entwicklungen erkennen, in denen kollektive Protestaktionen auf *bottom-up* Initiative eine Schlüsselfunktion einzunehmen scheinen. Gemeinsam organisierte Streiks ersetzen zunehmend den einfachen, individuellen Gang zu den Arbeiterbüros der Lokalregierungen und finden große Aufmerksamkeit bei der Bevölkerung, Regierung sowie bei der einzigen offiziellen Organisation in China, die Arbeiterinteressen vertreten darf: der *All-China Federation of Trade Unions (ACFTU, zhonghua quanguo zonggonghui 中华全国总工会)*, welche immer mehr von Arbeitern ignoriert und auf diese Weise marginalisiert wird. Der soziale Druck erhöht sich und lässt Reformen innerhalb der Arbeitsbeziehungen immer dringlicher werden. Schon jetzt hat die chinesische Zentralregierung erste Konsequenzen aus den jüngsten Protesten gezogen und sich mitunter für die Erhöhung der Mindestlöhne in ganz China eingesetzt. Auf diesen Druck hatte z.B. die lokale Regierung der Provinz Fujian im März 2010 erklärt, den Mindestlohn um 24,5% auf 900 RMB anzuheben. Die Provinz Zhejiang folgte im April mit einer Erhöhung des Mindestlohns auf 1.100 RMB. Im Mai hob schließlich auch die Provinz Guangdong ihren Mindestlohn um 21,1% an auf 1.030 RMB.<sup>17</sup>

---

<sup>13</sup> Asia Case Research Center (2010): 4.

<sup>14</sup> Das ICO ist eine zivilgesellschaftliche Organisation und wurde 2001 von Liu Kaiming gegründet. Sie setzt sich vor allem für die Rechte chinesischer Arbeiter ein, indem sie, in Form von (individuellen) Trainings und Seminaren über rechtliche Grundlagen aufklärt. Darüber hinaus beobachtet sie die aktuellen Entwicklungen innerhalb der Arbeitsbedingungen in chinesischen Betrieben. Das ICO ist zugleich ziviler *think tank*, Beratungsplattform für Unternehmen sowie Ausbildungszentrum für Arbeiter im Bereich des Arbeitsrechts. (Vgl. Website des ICO: <http://www.ico-china.org/guwm1/English/Eksy.asp>, letzter Zugriff: 12.01.2012).

<sup>15</sup> Watts, Jonathan (2010): <http://www.guardian.co.uk/business/2010/jun/11/honda-china>.

<sup>16</sup> Pringle, Tim (2011): 104.

<sup>17</sup> Vgl. Asia Case Research Center (2010): 4.

Darüber hinaus hatte der stellvertretende Vorsitzende der *Shenzhen Federation of Trade Unions* (SFTU), Wang Tongxin, in einer Rede vor dem Nationalen Volkskongress bereits 2008 betont, dass die Ausarbeitung allgemeiner Regelungen für die Durchführung von Streiks längst überfällig sei. In einer Marktwirtschaft, wie sie China anstrebt, seien Streiks unter der Arbeiterschaft unvermeidbar.<sup>18</sup> Arbeiterproteste sind in den vergangenen Jahren immer häufiger zu einer Art Routine geworden, so dass die chinesische Regierung diese, auf gleicher Stufe mit den Steuerrevolten und ländlichen Protesten, zunehmend als Bedrohung für die soziale Stabilität ansieht.<sup>19</sup>

Lässt sich nun in den beschriebenen Entwicklungen ein Erstarren der chinesischen Bevölkerung erkennen? Ist die Arbeiterbewegung in China mittlerweile tatsächlich so einflussreich geworden, dass sie die Fähigkeit besitzt, grundlegende Reformen des Gewerkschaftssystems einzufordern und damit die Arbeitsbeziehungen durch effektive Interessenrepräsentation zu revolutionieren? Gewissermaßen durch eine Interessenrepräsentation, die sich durch die Existenz autonomer Gewerkschaften auszeichnet, welche in direkter Opposition zu den Interessen der Unternehmensführung stehen. Genauer gesagt, durch Betriebsgewerkschaften, die sich nicht bloß für die Einhaltung der festgeschriebenen Rechtsgrundlagen einsetzen und Arbeiter in Tarifverhandlungen mit den Unternehmensvertretern unterstützen, sondern Missstände innerhalb der Arbeitsbeziehungen identifizieren und eine Verbesserung dieser z.B. über die Initiierung von Streiks eigenständig einfordern. Welche Rolle spielt die ACFTU noch angesichts dieser Entwicklung bei der Interessenrepräsentation der Arbeiter?

Der Interessenschwerpunkt der vorliegenden Arbeit ist folglich, zu ergründen, wie chinesische Regierung und ACFTU mit dem beschriebenen sozialen Druck von Seiten der Arbeiterschaft umgehen. Die bloße Existenz der ACFTU scheint hinsichtlich der zunehmenden, selbstständig organisierten Arbeiterproteste, Demonstrationen und Streiks zumindest oberflächlich obsolet. Geht man nun analytisch weiter in die Tiefe, stellt man jedoch fest, dass das Urteil über die vermeintliche Ineffektivität der ACFTU nicht ganz so simpel zu fällen ist. Die reine Verselbstständigung zahlreicher kollektiver Aktivitäten von Arbeitern sowie steigendes Desinteresse sind noch lange kein Indiz für die vollkommene Belanglosigkeit der ACFTU, ist sie doch Instrument der chinesischen Regierung, um Arbeiterinteressen zu identifizieren und zu verarbeiten. *Top-down* Reformen auf *bottom-up* Druck sind stets eng mit der ACFTU verbunden, da sie das einzige Organ repräsentiert, das die Kompetenz besitzt, Reformen auf die Graswurzelebene zu tragen. Wie gestalten sich nun

---

<sup>18</sup> Vgl. Yi, Ming (2008): [http://www.chinawz.net/Article/china/all/200804/Article\\_58.html](http://www.chinawz.net/Article/china/all/200804/Article_58.html).

<sup>19</sup> Vgl. Lee, Ching Kwan (2010): 57.

aber die Reformbemühungen der letzten Jahre im Einzelnen und, viel interessanter, lässt sich darin ein Trend der Vergesellschaftung in der VR China erkennen? Geht die ACFTU in ihren Reformbemühungen mittlerweile vermehrt auf *bottom-up* Initiativen ein oder ist sie weiterhin nur der verlängerte Arm der Kommunistischen Partei Chinas (KPCh)?

Diesen Fragen soll mit Hilfe des theoretischen Rahmens des Korporatismus begegnet werden, beschreibt dieser doch das Beziehungsgeflecht von Staat und Gesellschaft sowie die Position, welche Interessenverbände wie die ACFTU darin einnehmen. Innerhalb der modernen Korporatismus-Debatte, wie sie vor allem in den 1970er/80er Jahren unter Wissenschaftlern wie Philippe C. Schmitter oder Gerhard Lehmbruch geführt wurde, werden unterschiedliche Subtypen angesprochen, so dass eine Vielzahl von politischen Systemen durch das theoretische Modell erfasst werden kann. Da es sich bei diesem theoretischen Rahmen um ein idealtypisches Konzept handelt, ist es innerhalb der Empirie diffizil, ein konkretes politisches System einem bestimmten Subtypen des Korporatismus zuzuordnen. Es fehlt in der Realität an Trennschärfe, so dass man weniger von klaren definitiven Kategorien ausgehen kann, als vielmehr von einem korporatistischen Kontinuum entlang dessen die Einordnung eines bestimmten Fallbeispiels getroffen werden kann.<sup>20</sup>

Die Anwendung des Korporatismus-Modells auf die Entwicklungen innerhalb der VR China ist naheliegend, da die Abtretung von Kontrollkompetenzen durch die chinesische Regierung sowie der gesellschaftliche Wandel, hervorgerufen durch politische und wirtschaftliche Reformen seit dem Ende der 1970er Jahre, ein Aufbrechen der dominanten Staatsstrukturen der Ära Mao Zedong begünstigt haben, die längst nicht mehr als totalitär zu bezeichnen sind. Um infolge der Kompetenzabtretung nicht gleichzeitig auch Einfluss auf die sozialen Veränderungen zu verlieren, setzte die chinesische Regierung ihre traditionellen Massenorganisationen wie die ACFTU, den All-Chinesischen Frauenverband sowie die Kommunistische Jugendliga als intermediäre Vermittler zwischen Staat und Gesellschaft ein. Mit klar definierten, korporatistischen Handlungsspielräumen wurden diese Organisationen damit beauftragt, als Transmissionsriemen die Bedürfnisse und Interessen der chinesischen Bevölkerung zu kanalisieren und damit zur sozialen und politischen Stabilität der Volksrepublik beizutragen. Der Analyse liegt also die Hypothese zu Grunde, dass das politische System der VR China eine Entwicklung vom Totalitarismus in der Mao-Ära zum Staatskorporatismus in der Deng-Ära vollzogen hat und dieser Trend in Anbetracht der Wirkung der jüngsten Arbeiterproteste weiter in Richtung Vergesellschaftung fortläuft.

---

<sup>20</sup> Vgl. Schmitter, Philippe C. (1979b): 76.

Die Annahmen über die zunehmende Vergesellschaftung in China stützen sich im Wesentlichen auf die aktuelle Debatte der internationalen China-Wissenschaftler darüber, ob im Falle der Volksrepublik die Entstehung einer Zivilgesellschaft<sup>21</sup> beobachtet werden kann und dadurch die strengen staatskorporatistischen Strukturen zunehmend aufweichen.<sup>22</sup> Die Meinungen der jeweiligen Forscher gehen diesbezüglich weit auseinander, was nicht zuletzt auf die unterschiedlichen sozialen Bereichen zurückzuführen ist, welche sie erforschen. Einen wertvollen Beitrag, der als wichtige Grundlage für die vorliegende Analyse dient, liefert in dieser Hinsicht der von Jonathan Unger editierte Sammelband aus dem Jahr 2008 über das Verbändesystem der VR China (*Associations and the State: Contested Spaces*). Die verschiedenen Autoren bringen den Stand der bisherigen Debatte auf den Punkt und zeigen die durchaus divergierenden Entwicklungsprozesse der Verbände unterschiedlicher Sozialbereiche auf. So identifiziert Andrew Watson beispielsweise klare Merkmale, die für die Entstehung einer Zivilgesellschaft in China sprechen und macht dies an verschiedenen Organisationsformen wie Massenorganisationen, Stiftungen, regierungsbasierten NGOs, Wirtschaftsverbänden, themenspezifischen Verbänden (z.B. Umweltgruppen) u.v.m. fest, wobei er je nach Verbandsstruktur einen abweichenden Grad an zivilgesellschaftlicher Organisation sieht. In diesem Kontext seien die traditionellen Massenorganisationen am geringfügigsten zivilgesellschaftlich entwickelt. Nichtsdestotrotz erkennt Watson auch im Fall der Massenorganisationen einen Trend der Modifizierung der traditionell engen Beziehung zum Staat.<sup>23</sup>

Eher zurückhaltend gehen diesbezüglich Anita Chan und Jonathan Unger vor, die hinsichtlich der Debatte über Zivilgesellschaft in China kaum eine Liberalisierung des politischen Systems erkennen. Beide Autoren sind Vertreter des korporatistischen Ansatzes und identifizieren in ihren Aufsätzen zahlreiche staatskorporatistische Merkmale; insbesondere Anita Chan, die sich mit Gewerkschaften in China auseinandersetzt. So deutlich Chan und Unger den Korporatismus aber auch befürworten, so klarer hält ihnen die Entwicklung der Verbände in

---

<sup>21</sup> Gordon White et al. sehen in dem Konzept der „Zivilgesellschaft“ sowohl ein soziologisches als auch ein politisches Phänomen. Die soziologische Sphäre umfasst einen intermediären, verbindenden Bereich zwischen dem Staat auf der einen Seite und gesellschaftlichen Blöcken (Individuen, Familien) auf der anderen, welche von sozialen Organisationen ausgefüllt werden. Diese sind unabhängig vom Staat und werden freiwillig von Gesellschaftsgruppen geformt, um die Interessen der Gesellschaftsblöcke zu schützen bzw. durchzusetzen. Die politische Sphäre wiederum entspringt der anglo-amerikanischen Tradition politischer Theorie und setzt „Zivilgesellschaft“ mit „politischer Gesellschaft“ gleich. Das heißt, es wird ein bestimmtes Set an institutionalisierten Beziehungen zwischen Staat und Gesellschaft vorausgesetzt, welche auf Prinzipien wie Bürgerrecht, Repräsentation und Rechtsstaatlichkeit basieren. Dieses Verständnis von „Zivilgesellschaft“ macht das Konzept untrennbar von den Vorstellungen einer liberal demokratischen Ordnung. Vgl. White, Gordon et al. (1996): 3-4.

<sup>22</sup> Vgl. White, Gordon et al. (1996); Unger, Jonathan (2008) und Deng, Zhenglai (2011).

<sup>23</sup> Vgl. Watson, Andrew (2008): 22.

der Volksrepublik vor Augen, dass sich das System wandelt und eine wachsende Anzahl von Organisationen akzeptiert wird. Folglich schließen auch Chan und Unger die Vergesellschaftung von Chinas zuvor staatlichen Strukturen nicht mehr vollkommen aus, halten jedoch daran fest, dass sich dieser Wandel vorwiegend innerhalb staatskorporatistisch dominierender Strukturen vollziehen wird.

„It is conceivable that a state-corporatist association in China can gradually come under the sway of its membership – could, in short, become societal corporatist in nature, and thereby part of civil society.“<sup>24</sup>

Schon Gordon White, Jude Howell und Shang Xiaoyuan gingen bereits 1996 in ihrer Studie *In Search of Civil Society: Market Reform and Social Change in Contemporary China* davon aus, dass gerade die chinesischen Gewerkschaften in der post-Mao Ära das Potenzial besäßen, ihre Subordination gegenüber der Partei abzulegen, die Interessen der Arbeiter adäquater zu repräsentieren und so zu einem zentralen Element einer politisch liberaleren Umwelt in China zu avancieren.<sup>25</sup>

Wieder andere Autoren wie Edward Gu und Ma Qiusha sind der Ansicht, dass man im Kontext der VR China gar keine klare Trennung zwischen Zivilgesellschaft und Korporatismus vornehmen könne, sondern dass sich beide Konzepte parallel entwickelten.<sup>26</sup>

„The experience of Chinese associations indicates that the state has generated a new institutional mechanism for adopting profound economic and social structural changes, and in corporatist relations the state still holds control. At the same time, associations, bottom-up ones in particular, are raising their voices in the implementation and even making of policy; there are clear indications that a civil society is evolving.“<sup>27</sup>

Im Falle der chinesischen Gewerkschaften handelt es sich weniger um *bottom-up* Verbände, nichtsdestoweniger kommen auch innerhalb der ACFTU Veränderungen zum Tragen, die Kompetenzverlagerungen sichtbar werden lassen, welche die strenge Kontrolle durch den Staat minimieren und somit den reinen staatskorporatistischen Charakter aushebeln. So setzen sich Gewerkschaften mittlerweile verstärkt innerhalb von Tarifverhandlungen ein und unterstützen Arbeiter und Angestellte<sup>28</sup> bei betriebsinternen, aber auch gerichtlichen Streitschlichtungsverfahren. Darüber hinaus spricht das Engagement der ACFTU, die Gewerkschaftsführungen auf Betriebsebene umfassend mit demokratischen Wahlen abzudecken, für den Willen, die Arbeiter effektiver in die Politik einzelner Unternehmen einzubinden und mehr Mitspracherecht zu gewährleisten. Wohin aber bewegt sich dieser

<sup>24</sup> Unger, Jonathan/Chan, Anita (2008): 67.

<sup>25</sup> Vgl. White, Gordon et al. (1996): 39.

<sup>26</sup> Vgl. Gu, Edward (2011): 388-389 und Ma, Qiusha (2006): 137.

<sup>27</sup> Ma, Qiusha (2006): 137.

<sup>28</sup> Die Ausdrücke „Arbeiter“ und „Angestellte“ sind abgeleitet von der chinesischen Bezeichnung *zhigong* (职工), welche nicht bloß industrielle Arbeiter in den Betrieben einschließt, sondern auch Bürokräfte.

liberalisierend wirkende Trend? Sind bereits gesellschaftskorporatistische Merkmale erkennbar oder ist diese Ansicht noch zu weit gegriffen?

Um diese Fragen am Beispiel der Arbeitsbeziehungen in China und der ACFTU beantworten zu können, muss zunächst der Ansatz des Korporatismus geklärt werden. Es ist notwendig die Definition eines der bekanntesten Vertreter der modernen Korporatismus-Debatte, Philippe C. Schmitter, aufzugreifen, um anhand dessen seine Aufstellung der beiden Subtypen von Staatskorporatismus und Gesellschaftskorporatismus nachvollziehen zu können. Zwar existieren neben Schmitter weitere Autoren, die sich mit dem Phänomen des Korporatismus auseinandergesetzt haben. Da sich diese jedoch meist mit liberal demokratischen Systemen wie Deutschland, Großbritannien oder Schweden auseinandergesetzt haben und nicht, wie Schmitter, mit autoritären Systemen, sind die Ausführungen Schmitters am besten für die Untersuchung der VR China geeignet.<sup>29</sup>

Schmitters einflussreicher Aufsatz „*Still the Century of Corporatism?*“ aus dem Jahr 1974 schlüsselt die beiden Subtypen des Staats- und Gesellschaftskorporatismus auf und legt genaue Kriterien fest, wie diese identifiziert werden können. Dieser Kriterienkatalog ist zugleich auch das Fundament für die Aufschlüsselung der korporatistischen Ordnungsstruktur in der VR China. Auf Grundlage der von Schmitter aufgestellten Kriterien soll festgestellt werden, welche Tendenzen sich im heutigen China hinsichtlich des Korporatismus-Ansatzes erkennen lassen und ob sich die Hypothese, dass sich China zunehmend in Richtung gesellschaftskorporatistischer Strukturen entwickelt, verifizieren lässt.

Um diese Vorgehensweise in einen logischen Hintergrund einzubetten, wird im Anschluss an die theoretische Aufschlüsselung des Korporatismus zunächst die Entstehung korporatistischer Strukturen in China erläutert. In diesem Kontext wird außerdem die Debatte der modernen Chinaforscher über Korporatismus und Zivilgesellschaft kurz skizziert. Die Arbeit stützt sich dabei auf englisch-sprachige Literatur von Gordon White et al., Edward Gu und Qiusa Ma sowie auf chinesische-sprachige Literatur von Bai Pingze, Sui Haixia und weitere Autoren. Es werden somit sowohl das westliche als auch das chinesische Verständnis von Zivilgesellschaft aufgegriffen.

Anschließend erfolgt die detaillierte Untersuchung der ACFTU, ihrer Position innerhalb des Beziehungsgeflechts zwischen Staat und Gesellschaft sowie der gesellschaftliche Einfluss auf die Reformen innerhalb des chinesischen Gewerkschaftssystems. In diesem Kapitel kommt der zuvor aufgestellte Kriterienkatalog der korporatistischen Merkmale wesentlich zum Tragen. Mit Hilfe der Anwendung des Katalogs soll strukturiert erarbeitet werden, in welchen

---

<sup>29</sup> Schmitter stützt seine Untersuchungen auf die Beobachtungen der autoritären politischen Systeme Portugals und Brasiliens.

Bereichen sich bereits heute Abweichungen von der strengen staatskorporatistischen Ausrichtung erkennen lassen. In diesem Zusammenhang sind zentrale Merkmale des Korporatismus wie die hierarchische Ordnungsstruktur der ACFTU, ihre Funktionsweisen, ihr Repräsentationsmonopol als Organisation der Arbeiter, ihre Anerkennung durch den Staat und vor allem die Einbindung von Arbeitern und Angestellten sowie die Kontrolle über die Auswahl ihrer Führungsriege zu nennen. Dabei ist besonders interessant zu untersuchen, inwieweit sich der soziale Druck auf die einzelnen Kategorien ausgewirkt hat und somit gesellschaftskorporatistische Strukturen erkennbar werden lässt. So ist es wichtig herauszustellen, ob und inwiefern die chinesische Arbeiterschaft auf die Kategorien einwirkt und wie ihre Handlungsspielräume ggf. erweitert werden. Da die vorliegende Arbeit ausschließlich eine Literaturanalyse repräsentiert, wird die theoretische Basis durch wissenschaftliche Studien, Fallstudien, Zeitungsartikel sowie offizielle Dokumente der ACFTU und der chinesischen Regierung ergänzt. Den Großteil nehmen diesbezüglich englisch- und chinesische-sprachige Quellen ein.

## **2 Analytischer Rahmen**

### **2.1 Korporatismus**

Innerhalb der Korporatismus-Debatte der 1970er/80er Jahre existiert ein äußerst uneinheitliches Begriffsverständnis, was vorwiegend an den verschiedenen Konnotationen des Begriffs „Korporatismus“ selbst liegt. Während das Konzept für die einen ein ökonomisches Phänomen beschreibt, in welchem der Staat mit der Verbindung von privatem Eigentum und öffentlicher Kontrolle konfrontiert wird, handelt es sich für andere eher um ein politisches Phänomen, welches sich durch funktionale, z.B. berufsständische Repräsentation von Interessen in paritätisch besetzten Räten charakterisiert.<sup>30</sup> Und wieder andere Wissenschaftler verstehen den Korporatismus als sozio-politisch-ökonomisches Phänomen, also als „[...] allgemeine Formierungstendenzen staatlicher Institutionen mit gesellschaftlichen Großgruppen und Eliten, um durch harmonisierende Gemeinwohlvorstellungen Legitimationsdefizite zu überwinden.“<sup>31</sup> Für die vorliegende Arbeit wird die zuletzt genannte Definition angewendet, da die traditionellen Massenorganisationen als Repräsentanten gesellschaftlicher Großgruppen mit den Regierungseliten kooperieren, um Partikularinteressen zu bündeln, so dass am Ende zielführende *policies* implementiert werden

---

<sup>30</sup> Vgl. Alemann, Ulrich von/Heinze, Rolf G. (1979): 39.

<sup>31</sup> Ebd. (1979): 39.



können, welche zur Stabilisierung einer speziellen Gesellschaftsgruppe im einzelnen sowie zur nationalen Stabilität insgesamt beitragen sollen. Es wird somit versucht, über harmonisierende Gemeinwohlvorstellungen, welche von korporatistische Organisationen nach außen getragen werden, die Legitimität der Herrschaftselite zu generieren.<sup>32</sup>

Der Ansatz des Korporatismus dient in erster Linie dazu, die Herausbildung von Interessengruppen in einer sich wandelnden Gesellschaft sowie ihre Beziehungen und Interaktion mit dem Staat zu erfassen. Oberflächlich betrachtet, handelt es sich um ein recht deskriptives Modell, aus welchem jedoch analytische Komponenten abgeleitet werden können. Philippe C. Schmitter führt die Ursprünge korporatistischer Staatsstrukturen vor allem auf den gesellschaftlichen Transformationsprozess zurück wie er z.B. im Zuge der Industrialisierung vieler Staaten aufgetreten ist. Insbesondere die Industrialisierung ist dafür verantwortlich, dass sich die Form von Interessenvertretungen wandelt:

„[...] changes in the mode of interest representation are primarily the product or reflection of prior and independent changes in economic and social structure.“<sup>33</sup>

Durch einen solchen Transformationsprozess wird die Beziehungsstruktur von Institutionen wie Markt, Staat und Familie zunehmend komplizierter, so dass Verbände in Form eines „organisierten Interessenausgleichs“<sup>34</sup> als weitere Ordnungsträger hinzustoßen. So hat die Zunahme von Organisationen und die damit einhergehende Zentralisierung und politische Dominanz von funktionalen Interessen (vor allem von Arbeit und Kapital) sowie die dadurch notwendige, gestiegene Zusammenarbeit (formell und informell) zwischen diesen Gruppierungen die Herausbildung einer korporatistischen Ordnungsstruktur verstärkt. Anders ausgedrückt: mit der Industrialisierung sind neue Klassen bzw. Gesellschaftsschichten mit unterschiedlichen Partikularinteressen entstanden, welche über einen organisierten und institutionalisierten Zusammenschluss durch den Staat gebündelt worden sind. Gerade die Ausweitung und Intensivierung von Arbeit produzierte eine wachsende berufliche Spezialisierung, organisatorische Differenzierung und institutionelle Interdependenz.<sup>35</sup> Partikularinteressen wurden vom Staat bewusst wahrgenommen und über korporatistische Organisationen verarbeitet, um die Stabilität und Integrität der Gesellschaft nicht zu gefährden. Der Staat versucht sich also an die Herausbildung von rivalisierenden Machtzentren (Organisationen und Verbänden) sowie an eine quasi-öffentliche Entscheidungsfindung anzupassen, indem er Interessenverbände wie z.B. Gewerkschaften selektiv inkorporiert. Dabei tritt der Staat über die inkorporierten Verbände bewusst einen

---

<sup>32</sup> Im vorliegenden Fall über die ACFTU.

<sup>33</sup> Schmitter (1979b): 91.

<sup>34</sup> Reutter, Werner (1991): 91.

<sup>35</sup> Vgl. Schmitter, Philippe C. (1979b): 76.

Teil seiner Kompetenzen ab und macht die Organisationen zu Intermediären zwischen dem Staatsapparat und der Gesellschaft. Durch die staatliche Inkorporation auf der einen Seite und die Kanalisierung von Interessen der Gesellschaftsgruppen auf der anderen, werden wichtige *policies* über die intermediären Verbände diskutiert (*input*) und möglichst zielführend implementiert (*output*). Auf diese Weise vertreten korporatistische Organisationen nicht bloß die Interessen ihrer thematisch untergeordneten Interessengruppen, sondern nehmen gleichzeitig eine wichtige Rolle innerhalb des *governance*-Prozesses ein.<sup>36</sup> So wird der Staat über eine Art „regulierte Selbstregulierung“<sup>37</sup> entlastet und ist nicht mehr Alleinverantwortlicher für die Generierung von Legitimität, sondern kann diese Verantwortung auf die verschiedenen Verbände übertragen.

„In der korporativ-verbandlichen Ordnung verarbeiten Verbände als Privatregierungen demnach auf der Mikroebene die gestiegene ‚Vielfalt‘ der Mitgliederinteressen und auf der Makroebene die zunehmenden Interdependenzen in der institutionellen Struktur des politischen Herrschaftssystems.“<sup>38</sup>

Um aber gleichzeitig sicherzustellen, dass Vereinbarungen eingehalten und Ziele erfüllt werden, verlangt der Staat von Seiten der intermediären Organisationen, eine gewisse Kontrolle und Disziplin über ihre Mitglieder walten zu lassen, so dass das nationale Gemeinwohl nicht einzelnen Partikularinteressen untergeordnet wird. Diese werden also so weit beschränkt, dass in diesem Zusammenhang nicht von Pluralismus<sup>39</sup> gesprochen werden kann.<sup>40</sup>

Schmitter stützt seine Beobachtungen im Wesentlichen auf die strukturellen Veränderungen der brasilianischen und portugiesischen Gesellschaft in den 1960er/70er Jahren. So identifizierte er auf der einen Seite zwar die Zunahme von Partikularinteressen in beiden Gesellschaften, auf der anderen Seite aber gleichzeitig auch, dass entstandene gesellschaftliche Interessenverbände keinerlei entscheidenden Einfluss auf die staatliche Politik nahmen. Vielmehr waren die Verbände der staatlichen Kontrolle unterworfen, so dass

<sup>36</sup> Vgl. Vickerstaff, Sarah (1985): 45; Cawson, Alan (1985): 2-6 und Lehbruch, Gerhard (1979): 54-55.

<sup>37</sup> Reutter, Werner (1991): 95.

<sup>38</sup> Ebd.: 96.

<sup>39</sup> Schmitter versteht unter Pluralismus „ein System der Interessenvermittlung, dessen wesentliche Bestandteile in eine nicht näher bestimmte Anzahl verschiedener, freiwilliger, in Wettbewerb stehender, nicht hierarchischer und autonomer [...] Gruppen organisiert sind. Diese Gruppen besitzen weder eine staatliche Lizenz, Anerkennung oder Unterstützung, noch sind sie auf staatlicher Initiative hin gebildet worden oder unterliegen staatlicher Kontrolle hinsichtlich der Rekrutierung von Führungspersonal oder Interessenartikulation. Außerdem können sie kein Repräsentationsmonopol innerhalb der von ihnen vertretenen Bereiche in Anspruch nehmen.“ Schmitter, Philippe C. (1979c): 94.

<sup>40</sup> Vgl. Unger, Jonathan/Chan, Anita (2008): 48-51.

sie nicht eigenständig auf die politischen Entwicklungen einwirken, sondern ausschließlich in den vom Staat vorgegebenen Handlungsspielräumen agieren konnten.<sup>41</sup>

Die korporatistischen Organisationen zeichnen sich insofern auch dadurch aus, dass sie sich nicht kompetitiv gegenüber stehen, d.h. sie verfügen über ein Repräsentationsmonopol, unter welchem sämtliche Gruppierungen aus einem Themen- bzw. Aufgabenbereich versammelt werden. Auf diese Weise soll einerseits vermieden werden, dass konkurrierende Interessen in demselben Interessensektor nach außen getragen werden und die Harmonie einer Gesellschaftsgruppe unterminiert wird. Andererseits möchte der Staat ebenfalls verhindern, dass ein Mitglied einer Organisation für eine weitere Organisation aus demselben Themenfeld rekrutiert werden kann. Es besteht ein Wettbewerbsmangel innerhalb eines Verbandes, so dass es nicht zur Bildung von Faktionen kommt. Dies bedeutet im Umkehrschluss wiederum, dass die Angehörigen einer bestimmten Gesellschaftsgruppe wie z.B. Arbeiter nicht eigenständig wählen dürfen, durch welche Organisation ihre Interessen artikuliert und vertreten werden. Auf diese Weise wird die Anzahl der Dachverbände mit Repräsentationsmonopol sowie die innerverbandlichen Meinungsrichtungen vom Staat künstlich niedrig gehalten, was sie besser kontrollierbar und in manchen Fällen sogar manipulierbar macht. Folglich wird auch die Partizipation der Dachverbände am *policy-making* so gelenkt, dass keine Entscheidungen zu Ungunsten der staatlichen Interessen getroffen werden.<sup>42</sup>

Daraus wird ersichtlich, dass es sich beim korporatistischen Beziehungsgefüge im klassischen Sinne um eine tripartistische Struktur handelt, in welcher alle beteiligten Akteure (Staat, Intermediäre und Gesellschaft) gleichermaßen eigene Interessen besitzen, wobei die Interessen der Intermediäre häufig Überschneidungen mit den anderen beiden Akteuren aufweisen. Diesbezüglich gilt die grobe Regel: je homogener eine Interessengruppe desto einfacher die Inkorporierung durch den Staat und desto einheitlicher sowie zielführender der *policy-making* Prozess. Im Falle einer weitgehenden Einheit einer sozialen Bewegung besteht kein reeller Wettbewerb, so dass wirtschaftliche und soziale Ziele einer Gruppe ähnlich und vom Staat angemessen umzusetzen sind.<sup>43</sup>

Zusammengefasst handelt es sich beim Modell des Korporatismus in erster Linie um einen Makroansatz, der versucht, die Beziehung zwischen Staat und Gesellschaft auf nationaler Ebene zu erfassen. Vor diesem Hintergrund definiert Schmitter den Korporatismus wie folgt:

---

<sup>41</sup> Vgl. Reutter, Werner (1991): 67.

<sup>42</sup> Vgl. Schmitter, Philippe C. (1979b): 94.

<sup>43</sup> Vgl. Johansen, Lars Nørby/Kristensen, Ole P. (1982): 191-194.

„Corporatism can be defined as a system of interest representation in which the constituent units are organized into a limited number of singular, compulsory, noncompetitive, hierarchically ordered and functionally differentiated categories, recognized or licensed (if not created) by the state and granted a deliberate representational monopoly within their respective categories in exchange for observing certain controls on their selection of leaders and articulation of demands and supports.“<sup>44</sup>

Schmitter räumt gleichzeitig ein, dass die Realität mit einer solch idealtypisch formulierten Definition nur schwerlich erfasst werden kann und nimmt aus diesem Grund eine Unterteilung des Korporatismus in zwei verschiedene Subtypen vor: (1) die liberale Form des Gesellschaftskorporatismus und (2) die staatlich gelenkte Form des Staatskorporatismus. Der Gesellschaftskorporatismus ist nach Ansicht Schmitters in relativ autonomen politischen Systemen zu finden, welche sich meist durch ein offenes und kompetitives Wahlverfahren, eine ausgeprägte Parteienlandschaft sowie politische Subkulturen auszeichnen. Innerhalb einer staatskorporatistischen Ordnungsstruktur sind die Organisationen der zentralen politischen Macht hierarchisch untergeordnet, ein freier Wahlprozess ist nicht existent und das Parteiensystem ist von einer einzigen Partei dominiert oder monopolisiert; politische Subkulturen werden weitgehend unterdrückt.<sup>45</sup>

Eine korporatistische Ordnungsstruktur wird somit häufig dann als liberal bezeichnet, wenn sich Verbände freiwillig, auf *bottom-up* Initiative zusammenfinden, um Interessenkonflikte zu lösen. Beim staatlichen Korporatismus verhält es sich so, dass Verbände vom Staat selbst kreiert oder einverleibt werden, um bestehenden Konfliktlinien zu begegnen.<sup>46</sup>

„The state creates an associational system of its own design by restricting the number of associations, defining their domains of representation, and making membership compulsory. [...] in state corporatism, associations are virtual adjuncts of the state and quite autonomous from their members. They serve as an extension of the state bureaucracy rather than of their members' political interests.“<sup>47</sup>

Die Verbände sind demzufolge der zentralen bürokratischen Macht hierarchisch untergeordnet und fungieren als eine Art „verlängerter Arm“ des Staates. Die Unterscheidung zwischen diesen beiden Korporatismus-Subtypen ist dabei weniger auf die Interessenvermittlung durch Verbände selbst zurückzuführen, sondern vielmehr auf das politische System und die damit verbundenen Rahmenbedingungen für das Entstehen und Agieren der Verbände. In der Tat teilen beide Kategorien sogar die gleichen Charakteristika und unterscheiden sich lediglich innerhalb der Rahmenbedingungen und Prozesse, welche zu

<sup>44</sup> Schmitter, Philippe C. (1979a): 13.

<sup>45</sup> Vgl. ebd.: 14-22.

<sup>46</sup> Vgl. Coleman, William D. (1985): 107-108.

<sup>47</sup> Ebd.: 108.

diesen Gemeinsamkeiten führen. Eines der wichtigsten gemeinsamen Elemente ist die begrenzte Anzahl an Organisationen. Möchte man an dieser Stelle nun Staatskorporatismus von Gesellschaftskorporatismus differenzieren, muss identifiziert werden, ob sich die begrenzte Anzahl durch staatlich auferlegte Restriktionen ergibt oder durch einen natürlichen Prozess politischer Kartelle. Nach demselben Schema sind weitere Merkmale wie Mitwirken der Organisationen, Wettbewerbsmangel innerhalb der Organisationen, hierarchische Strukturierung, Funktionsaufteilung, Anerkennung durch den Staat, Repräsentationsmonopol usw. zu identifizieren. Darüber hinaus ist noch zu prüfen, durch welche Verfahren oder Voraussetzungen diese Merkmale erreicht werden, d.h. ob die Rekrutierung der Führungsriege z.B. über einen *bottom-up* Prozess in Form von demokratischen Wahlen erfolgt oder nach klaren *top-down* Mechanismen der Ernennung (vgl. Tabelle 1).

**Tabelle 1: Unterschiede zwischen Gesellschafts- und Staatskorporatismus<sup>48</sup>**

Characteristics	Societal Corporatism	State Corporatism
Limited Number or Uniqueness	Formed naturally through “political cartel” among associations or through competition	Achieved through restrictions applied by government
Mandatory Involvement	Achieved through societal pressure, labor contract, provision of basic services, power of issuance of certification or license	Achieved through government regulations
Non-Competitive	Achieved through oligarch trend within associations and agreements among associations	Achieved through continuous state intervention, arbitration or even stifling
Hierarchical Organizational Structure	Achieved through bureaucratic expansion and strengthening within associations	Achieved through centralization or administrative affiliation process clearly defined by the state
Separation of Functions	Achieved through voluntary agreement	Achieved through industrial or professional categories defined by the state
State Acknowledgement	Based on bottom-to-top political needs	Association formation depends on the consideration by the state
Representative Monopoly	Formed through bottom-to-top hard work	Dependent on the consent or even authorization of the state
Control over Selection and Interest Presentation	Based on agreement on procedures and goals between upper and lower levels	Based on the state’s mandatory regulation

Die Untersuchung, ob sich innerhalb des politischen Ordnungssystem der VR China ein Wandel entlang des korporatistischen Kontinuums vollzieht, ist auf der Grundlage von

<sup>48</sup> Vgl. Gu, Edward (2011): 391.

Schmitters Ausführungen durchführbar, wenngleich nicht vollkommen unproblematisch. Schmitter setzt die Hypothese voraus, dass eine Transformation hin zum Gesellschaftskorporatismus von einer liberal-pluralistischen Vergangenheit eines Staates abhängt, welche u.a. gekennzeichnet war durch: eine autonome Entwicklung von Organisationen, Authentizität der Repräsentation solcher Organisationen, der Präsenz eines kompetitiven Parteiensystems sowie eine parlamentarischen Arena und Nichteinmischung durch den Staat. Dementsprechend sieht Schmitter einen Wandel vom Staats- zum Gesellschaftskorporatismus als eher unwahrscheinlich an.

„The established pattern [in state corporatist systems] is one of asymmetric dependence, unauthentic and fragmented representation, weak associational loyalties, suppressed or manipulated conflict, little mutual respect among groups, no effective means of appealing to wider publics and pervasive state bureaucratic control.“<sup>49</sup>

Bedeutet dies nun, aus der reinen theoretischen Logik Schmitters heraus, dass sich in China auf Grund seiner totalitären Vergangenheit gar kein gesellschaftskorporatistisches System entwickeln kann? Die zugrunde liegende Hypothese dieser Arbeit widerspricht den Annahmen Schmitters. Die chinesische Regierung hat seit Initiierung der Reformpolitik eine zunehmende Kompetenzabtretung an neu entstandene bzw. inkorporierte Akteure vorgenommen, so dass erweiterte Handlungsspielräume für die Gesellschaft möglich geworden sind. In diesem Sinne ist es weniger von Bedeutung, ob die Staatsstrukturen autoritärer oder liberaler Natur sind, sie müssen lediglich die Herausbildung von Interessen und Interessenverbänden unterstützen und auf *bottom-up* Initiativen reagieren. Anhand der Analyse soll ein Argumentationsstrang entwickelt werden, welcher demonstriert, dass sich ein System dem Gesellschaftskorporatismus auch nähern kann, wenn ein Staat keine liberal-pluralistische Vergangenheit nach westlichem Vorbild aufweist. Viel näher liegt hier die Annahme, dass sich der chinesische Staat ganz bewusst gesellschaftskorporatistischer Strukturen bedient, um auf die entstandenen Partikularinteressen zu reagieren und damit Stabilität aufrecht erhalten zu können.

„Mit einer gewissen Regelmäßigkeit werden unterschiedliche Normen der Vereinigungsfreiheit den verschiedenen Interessensektoren durch Regierungen auferlegt; spontanes und autonomes Handeln einiger Gruppen wird geduldet, gelegentlich sogar unterstützt [...]“<sup>50</sup>

Dass sich diese Entwicklungen im heutigen China weitreichend beobachten lassen, zeigt der anschließende Abschnitt über den sozialen Wandel und der damit verbundenen korporatistischen Anpassung des politischen Systems. Ein Großteil der in diesem Kapitel

<sup>49</sup> Schmitter, Philippe C. (1979a): 41.

<sup>50</sup> Schmitter, Philippe C. (1979c): 100.

genannten Merkmale für die Entstehung beider Subtypen des Korporatismus findet sich in der Volksrepublik wieder und wirft die Frage auf, welche Strukturen nun dominieren.

## 2.2 Korporatismus in der VR China

Die wirtschaftliche und politische Öffnung der VR China sorgte in den vergangenen 30 Jahren nicht bloß für ein beispielloses Wirtschaftswachstum und den damit einhergehenden Aufstieg einer neuen internationalen Großmacht, sondern leitete ebenso einen gesellschaftlichen Transformationsprozess ein, der die Regierung vor nie da gewesene Herausforderungen stellte. Der Wandel von einer sozialistischen Planwirtschaft zur kapitalorientierten Marktwirtschaft verursachte durch zunehmende soziale Differenzierung, soziale und geografische Mobilität sowie soziale und regionale Disparitäten, eine regelrechte Pluralisierung und Stratifizierung der chinesischen Gesellschaft. Neue Gesellschaftsgruppen und soziale Schichten mit eigenen separaten Partikularinteressen breiteten sich insbesondere in Chinas industriellen Wachstumsregionen entlang der Ostküste aus. Die Vielschichtigkeit dieser sich neu herauskristallisierenden Interessen begünstigte den enormen zahlenmäßigen Zuwachs von gesellschaftlichen Verbänden und Organisationen in ganz China. Allein im Jahr 2007 seien ca. 354.000<sup>51</sup> Verbände offiziell registriert gewesen, wobei die inoffizielle Anzahl wahrscheinlich weitaus höher einzuschätzen ist. In diesem Zuge entstanden zunehmend Kontrolllücken für die chinesische Regierung über die scheinbar willkürlich wachsende Zahl von Organisationen, welche mit Hilfe von gebündelten Interessenvertretungen (korporatistischen Verbänden) überbrückt werden sollten. Da die traditionellen Massenorganisationen jedoch nicht in der Lage gewesen sind, alle neu entstandenen Interessen zu bündeln, kreierte die chinesische Regierung neue korporatistische Intermediäre.<sup>52</sup>

In den 1990er Jahren ist ein weiteres Phänomen hinzugestoßen. Auf der lokalen Ebene entstehen zunehmend Gruppierungen wie Umweltschutzgruppen, Arbeitsrechtaktivisten oder Rechtsschutzgruppen, welche sich offiziell nicht registrieren lassen dürfen, von der Regierung aber dennoch geduldet werden, solange sie als reine Nischenfüller für bestimmte soziale Dienste oder karitative Wohlfahrtsaufgaben fungieren. Die Lokalregierungen sehen in diesen Zusammenschlüssen häufig eine Entlastung für solche Dienste, denen sie selbst nicht nachkommen können.<sup>53</sup>

---

<sup>51</sup> Vgl. Unger, Jonathan (2008): 1.

<sup>52</sup> Vgl. Unger, Jonathan/Chan, Anita (2008):48.

<sup>53</sup> Vgl. ebd.: 62-68.

Dieser Prozess hat die Debatte innerhalb der modernen Chinaforschung über die Richtung der Entwicklung der Beziehungen zwischen Staat und Gesellschaft neu geformt. War das Beziehungsgefüge während der Mao-Ära noch eindeutig als staatlich kontrolliert, bzw. dominiert einzuordnen, so ist heute zunehmend ein Aufbrechen der absoluten Staatsdominanz zu beobachten. Der Staat tritt mittlerweile bewusst Kompetenzen an gesellschaftliche Organisationen ab, um mit Hilfe ebendieser adäquat auf Partikularinteressen reagieren zu können und zielführende *policies* durchzusetzen.

„At all levels, they [political leaders and state officials] have actively sought to come to terms with social changes, co-opt and co-operate with new social forces, ameliorate or rein in growing tensions between state and society, channel growing pressure for access and participation, and avert the political danger posed by a decline in governability and control.“<sup>54</sup>

Wie ist nun aber dieses Phänomen des Anstiegs unterschiedlicher Organisationen einzuschätzen? Wie bereits in der Einleitung erwähnt, driftet der aktuelle Diskurs über diese Frage durchaus auseinander. Während einige Wissenschaftler den Begriff der Zivilgesellschaft bereits unverblümt verwenden, scheint er für andere nicht ganz so einfach anwendbar zu sein. Der von Jonathan Unger editierte Sammelband liefert in dieser Hinsicht einen unterstützenden Beitrag zu dieser Problematik. Auffällig an den Aufsätzen ist, dass die Ansichten über die Entwicklung einer Zivilgesellschaft in China je nach thematischem Schwerpunkt stark divergieren. So wird der Begriff beispielsweise in Zusammenhang mit Gewerkschaften vorsichtiger verwendet als bei der Einordnung von Umweltschutzgruppen, die erst auf gesellschaftliche Initiative hin entstanden sind.<sup>55</sup> Dies hängt im Wesentlichen damit zusammen, dass es sich bei den traditionellen Massenorganisationen wie der ACFTU um ein Erbe der kommunistischen Ära handelt, mit engen Verbindungen zum Staat, wohingegen neu gegründete Verbände häufig keine solche Beziehung aufweisen. Genauer gesagt, dadurch dass die Massenorganisationen mit der Gründung der VR China als Transmissionsriemen bzw. Intermediär zwischen Partei und partikulären Gesellschaftsgruppen eingerichtet worden waren, sind sie auch heute noch eng mit Partei- und Staatsapparat verbunden. Dies äußert sich insbesondere darin, dass Führungspositionen dieser Dachverbände häufig mit Parteikadern besetzt sind.

---

<sup>54</sup> White, Gordon et al. (1996): 26. Bereits Deng Xiaoping hatte Ende der 1980er Jahre im Zusammenhang dieser Entwicklungen von einem „kleinen Staat“ und einer „großen Gesellschaft“ (*xiao zhengfu, da shehui* 小政府大社会) gesprochen. Vgl. Ding, Yijiang (2001): 23-24.

<sup>55</sup> Vgl. Unger, Jonathan (2008): 7-10.



„As such they [mass organizations] cannot be seen as part of a civil society that is defined as an autonomous realm of independent and voluntary organizations outside of state management or control.“<sup>56</sup>

Edward Gu und Ma Qiusha vertreten wiederum die Ansicht, dass eine korporatistische Ordnungsstruktur – ob staatlich oder gesellschaftlich – die parallele Entwicklung einer Zivilgesellschaft nicht ausschließe. Ihren Auffassungen nach müsse man sich von dem eindimensionalen Bild der Zivilgesellschaft als opponierendes Gegenstück zum Staat lösen. Vor diesem Hintergrund sieht Gu durchaus das Entstehen einer chinesischen Zivilgesellschaft, jedoch innerhalb korporatistischer Strukturen. Anders als im westlichen Verständnis sei die Herausbildung einer chinesischen Zivilgesellschaft nicht mit Pluralismus gleichzusetzen.

„[...] It is theoretically faulty to view corporatism as the opposite of civil society. [...] the term ‘corporatism’ is used to describe a certain type of the relationship between state and society [...]. That is to say that corporatism is simply a form of the relationship between civil society and the state, and this is different from the relationship between social organizations and the state captured in theories of pluralism.“<sup>57</sup>

Die Ausführungen von Tony Saich gehen in eine ähnliche Richtung. Saich geht im Falle der Volksrepublik davon aus, dass man es mit einer staatlich geführten Zivilgesellschaft zu tun habe, in welcher der Staat die Gesellschaft bewusst als Unterstützung für die Regierung inkorporiert.<sup>58</sup>

Diese Debatte wird ferner von dem chinesischen Autoren Bai Pingze aufgegriffen, der sich mit dem Phänomen auseinandersetzt, dass ein „starker Staat“ und eine „starke Gesellschaft“ (*qiang guojia, qiang shehui* 强国, 强社会) durchaus koexistieren können. Seiner Auffassung nach sei China ein exzellentes Beispiel dafür, dass, obwohl die Gesellschaft seit Beginn der Reformpolitik an Stärke und Eigenständigkeit hinzugewonnen habe, der Staat seine Autorität weiter gewahrt und gefestigt habe.<sup>59</sup> Einer ähnlichen, wenngleich etwas abgeschwächten Sichtweise geht auch Sui Haixia nach. Auch Sui identifiziert eine durch den Transformationsprozess bedingte Stärkung der chinesischen Gesellschaft, auch wenn er noch keinerlei Gleichberechtigung zwischen staatlicher und sozialer Sphäre erkennen kann.

<sup>56</sup> Watson, Andrew (2008): 22.

<sup>57</sup> Gu, Edward (2011): 389.

<sup>58</sup> Vgl. Saich, Tony (2004): 228.

<sup>59</sup> Bai, Pingze (2011): 66-67. Unter einem „starken Staat“ versteht Bai einen Staat, der sich u.a. durch ein robustes politisches System, eine prosperierende Wirtschaft, die Fähigkeit, die Gesellschaft zusammen bzw. stabil zu halten sowie internationalen Einfluss auszeichnet. Eine „starke Gesellschaft“ charakterisiert sich in seinen Augen wiederum durch eine entwickelte Marktwirtschaft, eine entwickelte Organisationslandschaft, in welcher die Organisationen weitgehende Autonomie genießen, einen funktionierenden Dienstleistungsapparat sowie eine aktive Partizipation der Gesellschaft am politischen Alltagsleben.

„Nach 30 Jahren Entwicklung der Reform und Öffnung ist es der gesellschaftlichen Macht bisher noch nicht gelungen, ein effizientes System des gleichberechtigten Dialogs zwischen Staat und Gesellschaft zu errichten.“<sup>60</sup>

Es mangle an einem institutionalisierten Mechanismus, in welchem die Gesellschaft effektiv an der Öffentlichkeitsarbeit des Staates partizipieren bzw. Einfluss auf die staatlich festgelegten *policies* nehmen und die staatliche Arbeit kontrollieren könne. Nichtsdestotrotz habe die wirtschaftliche Transformation der Volksrepublik in den vergangenen Jahren unterschiedliche Gesellschaftsgruppen hervorgebracht, welche für mehr organisatorische Freiheiten in China sprechen. Neben den wirtschaftlichen und politischen Reformen sei es nun jedoch an der Zeit, auf die soziale Pluralisierung zu reagieren und die Gesellschaft z.B. über Organisationen wie NGOs und Interessenverbände weiter zu befähigen und Autonomie anzuerkennen. Eines der größten Probleme der heutigen chinesischen Zivilgesellschaft liege weitgehend darin, dass keine bzw. marginale Kommunikationskanäle zwischen sozialen Organisationen und dem Staat bestehen, so dass eine effektive Partizipation der Zivilgesellschaft häufig blockiert oder nur selektiv zugelassen würde.<sup>61</sup>

Die Besonderheit der korporatistischen Ordnungsstruktur der VR China liegt vor allem darin begründet, dass die chinesische Regierung nicht, wie andere korporatistische Staaten, mit der Situation konfrontiert gewesen ist, die staatliche Lenkung zu verstärken, um die Kontrolle über Wirtschaft und Gesellschaft nicht zu verlieren, sondern, im Gegenteil, Mechanismen einführt, um die direkte Kontrolle des Staates zu minimieren, die Kompetenzen zu verlagern und dadurch Legitimität zu generieren.

„What was witnessed during the 1980s and 1990s was a gradual devolution of power from the center that widened the operational space of some of the existing bureaucracies and so-called mass-organizations, rather than the rise of independent organizations.“<sup>62</sup>

So wurde z.B. in vielen Fällen die gesamte strukturelle Gestalt von Ministerien schlichtweg übernommen und in Verbände transformiert, so dass das ursprüngliche, meist regierungsnahe Personal beibehalten wurde.

Dennoch ist ein Aufbrechen der traditionellen Machtstrukturen auch bei den Massenorganisationen vermehrt zu beobachten. Selbst Anita Chan räumt in einem ihrer Aufsätze ein, dass strikt hierarchisch geordnete politische Strukturen überwunden werden können.

„[...] the political structure of a one-party Communist state is not totally monistic: a bureaucratic organization within the state, just as in a pluralistic structure, seeks sometimes to assume its own

---

<sup>60</sup> Eigene Übersetzung, vgl. Sui, Haixia (2011): 58.

<sup>61</sup> Vgl. Sui, Haixia (2011): 58-59 und Zhang, Yuneng/Zhao, Zilu (2010): 18.

<sup>62</sup> Unger Jonathan/Chan, Anita (2008): 54.

separate identity. It can act in accordance with the particular bureaucracy's own interests and/or its officials' individual interests, and/or the interests of its assigned constituencies."<sup>63</sup>

Wenn es eine Organisation also schafft, ihre eigene Identität zu definieren und dadurch für die Partikularinteressen ihrer Mitglieder zu arbeiten, ist dies durchaus ein Schritt in eine liberalere politische Umwelt. Ob nun von einem Wandel zum Gesellschaftskorporatismus die Rede sein kann, hängt in einem solchen Fall davon ab, inwieweit der Staat, bzw. die Regierung die zunehmende Autonomie zulässt.

Wie bereits in der Einleitung angedeutet, ist dieser Zusammenhang ideal am Beispiel der ACFTU und ihrer Reformen zu untersuchen. Als traditioneller Transmissionsriemen zwischen Arbeit und Kapital, musste sich insbesondere die ACFTU an die sich wandelnden Sozialstrukturen anpassen, um auf die Bedürfnisse der Arbeiter gerichtete *policies* durchsetzen und zur nationalen Stabilität beizutragen. Angesichts der wachsenden Unzufriedenheit (vgl. Kapitel 3) unter einem nicht zu vernachlässigenden Anteil der Arbeiter sah sich die ACFTU mit der Herausforderung konfrontiert, ihre Arbeit effektiver zu gestalten. Dies bedeutet vor allem, die rechtlichen Grundlagen dahingehend zu verbessern, dass Arbeiter vor dem Missbrauch ihrer Rechte geschützt werden, bzw. die Möglichkeit besitzen, diese entsprechend einzufordern. Viel hat sich an dem legalen Fundament seit 1978 geändert und es stellt sich die Frage, inwiefern diese Anpassungen die Arbeiter in der Realität erreichen und wie sehr sie im Einzelnen zur Verbesserung der Arbeitsbeziehungen in China tatsächlich beitragen können.

Diese Aspekte werden mit Hilfe des Schmitter'schen Kriterienkatalogs aufgegriffen, um zu veranschaulichen, wo sich die Arbeitsbeziehungen entlang des korporatistischen Kontinuums einordnen lassen. Diesbezüglich gilt es nun, die von Schmitter aufgestellten Kategorien von Staats- und Gesellschaftskorporatismus wie folgt zu verarbeiten:

- (i) Wird die begrenzte Zahl der Gewerkschaften unter dem Dach der ACFTU, bzw. die Einzigartigkeit der ACFTU über Abmachungen durch politische Kartelle geformt oder durch Vorgaben der Regierung?
- (ii) Erfolgt die Einbindung der Arbeiter in die ACFTU alternativlos dadurch, dass sozialer Druck aufgebaut wird (z.B. über Arbeitsverträge, gewisse Dienstleistungen wie Krankenversicherung) oder durch staatliche Regulierungen?

---

<sup>63</sup> Chan, Anita (2008): 72.

- (iii) Entsteht der Wettbewerbsmangel innerhalb der ACFTU über einen oligarchischen Trend bzw. Abkommen innerhalb des Verbands oder über fortwährende staatliche Intervention bzw. Unterdrückung?
- (iv) Wird die hierarchische Ordnungsstruktur über eine bürokratische Expansion innerhalb der ACFTU geregelt oder über staatlich verordnete Zentralisierung und administrative Abhängigkeit?
- (v) Wird die Funktionsaufteilung der ACFTU (wie verschiedene Gewerkschaften entlang von Industriesektoren) über freiwillige Abkommen erreicht oder über industrielle bzw. berufliche Kategorien, welche vom Staat definiert werden?
- (vi) Basiert die Anerkennung der ACFTU durch den Staat auf einer politischen Notwendigkeit, welche den Regierungsbeamten von unten (durch die Gesellschaft) aufgezwungen wird oder auf einer oktroyierten Anordnung vom Staat?
- (vii) Definiert sich das Repräsentationsmonopol der ACFTU über einen *bottom-up* Prozess, also dadurch, dass die Gesellschaft nur einen Verband als Interessenvertretung verlangt oder über Anweisungen durch den Staat?
- (viii) Wird die Kontrolle über Rekrutierung der Führungsriege der ACFTU sowie die Kontrolle über Interessenartikulation über einen reziproken Konsens zwischen Interessengruppierung und Staat über bestimmte Auswahlprozeduren (z.B. Wahlen) erreicht oder über staatlich verordnete Regelungen?

Auf Grund der offensichtlich mangelnden Trennschärfe einiger Kategorien wie Anerkennung durch den Staat, Repräsentationsmonopol und Singularität (vi, vii und i) werden diese Punkte in einem Abschnitt zusammengefasst. Die Analyse beginnt mit einem Abriss über die hierarchische Ordnungsstruktur der ACFTU, in welchem die verschiedenen administrativen Ebenen sowie der Wettbewerbsmangel Erwähnung finden. Die Funktionsaufteilung unter den Gewerkschaftsebenen sowie ihre Kompetenzaufteilung schließt sich dem im weiteren Verlauf an. Besondere Berücksichtigung finden schließlich die Bereiche, welche das höchste Potenzial für die gesellschaftliche Partizipation beinhalten: Einbindung der Arbeiter über Reformen und neue Gesetzgebungen sowie die Ausweitung von demokratischen Wahlen der Gewerkschaftsführung auf Betriebsebene. So lassen sich insgesamt fünf wesentliche Analyseabschnitte identifizieren. Innerhalb dieser Analyseabschnitte besteht im Einzelnen die Aufgabe, herauszustellen, welche Reformen in den vergangenen Jahren hinsichtlich der chinesischen Arbeitsbeziehungen durchgeführt worden sind und wie sehr der Staat die

Handlungsspielräume der ACFTU noch immer beschränkt bzw. wie sehr er sie, z.B. in Form von demokratischen Wahlen der Gewerkschaftsvertreter durch die Arbeiter, erweitert.

Das Fundament für diese Einschätzung bildet zunächst die Darstellung über den strukturellen Wandel der Arbeitsbeziehungen seit den späten 1970er Jahren. Es soll veranschaulicht werden, welche Veränderungen sich innerhalb der chinesischen Arbeiterschaft aus welchen Gründen vollzogen haben, so dass die Rolle der ACFTU als Repräsentant der Arbeiter neu definiert werden musste. Welche Entwicklungen waren also für die wachsende Unzufriedenheit unter den Arbeitern verantwortlich, so dass sich der Druck auf Regierung und ACFTU so erhöht hat, dass sie entsprechende Reformen einleiten mussten?

### **3 Strukturelle Veränderung der Arbeitsbeziehungen seit 1978**

#### **3.1 Hintergründe der wachsenden Unzufriedenheit**

Die Veränderung der Arbeitsbeziehungen in der VR China während der vergangenen 30 Jahre ist deshalb von großer Bedeutung, weil diese wesentlich zur Politisierung und Neudefinierung der ACFTU beigetragen hat. Eine der fundamentalsten Änderungen vollzog sich in Chinas urbanen Regionen, in denen Arbeiter seit Gründung der Volksrepublik im Jahr 1949 durchweg die privilegierte sozialistische Klasse repräsentierten und dadurch zahlreiche Vorzüge wie eine lebenslange Anstellung, soziale Absicherung oder gar eine angesehene Position als Parteikader der KPCh genossen. Dies sollte sich durch die von Deng Xiaoping initiierte Reform- und Öffnungspolitik 1978 jedoch ändern.<sup>64</sup>

Zu Beginn von Dongs Reformpolitik war das Profil der chinesischen Arbeiterschaft noch weitgehend landwirtschaftlich geprägt. Ende der 1970er Jahre waren ganze 71% der Arbeitskräfte in der Landwirtschaft tätig; urbane und rurale Produktion waren klar voneinander getrennt.<sup>65</sup> Diese Trennschärfe von ländlicher und städtischer Arbeiterschaft sorgte für eine zweigleisige Segmentierung der Gesellschaft mit verschiedenen Beschäftigungsformen, Einkommensniveaus und Arbeitsbedingungen.<sup>66</sup>

Während der Planwirtschaft existierten in jedem Unternehmen noch so genannte Planungsbüros, welche die Produktionsziele festlegten, die Produktion, den Vertrieb und das Einkommen des Unternehmens verwalteten, die vom Staat festgelegten Löhne auszahlten und für Materialkosten aufkamen. Innerhalb dieser Struktur setzte sich die primäre Aufgabe der Unternehmensführung aus der einfachen Ausführung der staatlich vorgegebenen

---

<sup>64</sup> Vgl. White, Gordon et al. (1996): 21.

<sup>65</sup> Vgl. ebd.: 21.

<sup>66</sup> Vgl. ebd.: 21.

Produktionsziele zusammen. Die Arbeit spielte sich ausschließlich in den so genannten *danwei* (单位) oder Arbeitseinheiten ab, welche nicht bloß einen Arbeitsplatz garantierten, sondern zugleich zuständig waren für die soziale Absicherung, Wohnraum und Freizeitaktivitäten der gesamten Belegschaft und deren Familien. So bildeten die Arbeiter innerhalb ihrer *danwei* eine intakte sozio-politische Gemeinschaft. Dieses sozialistische Beschäftigungssystem innerhalb der *danwei* – auch das System der „eisernen Reisschüssel“ (*tiefanwan* 铁饭碗) genannt – zeichnete sich durch lebenslange Beschäftigungsgarantie sowie Weitergabe des Arbeitsplatzes innerhalb der Familie aus.<sup>67</sup> Die Arbeiter wurden ihren jeweiligen Arbeitseinheiten administrativ zugeteilt, so dass die Arbeitskraft demnach kein allgemeines Gut darstellte, das auf dem freien Markt gehandelt werden konnte.<sup>68</sup>

Das System der *danwei* kombiniert mit dem strengen Haushaltsregistrierungssystem (*hukou* 户口), durch welches die urbane Bevölkerung auf der einen Seite eng an ihre Arbeitseinheit gebunden war und die ländliche Bevölkerung auf der anderen Seite an ihre Heimatdörfer, bewirkte einen hohen Grad an Immobilität unter den chinesischen Arbeitern. In Verbindung mit dem hohen Loyalitäts-Gefühl jedes einzelnen Arbeiters gegenüber seiner *danwei* kam es in der Regel nur äußerst selten zum Wechsel der Arbeitseinheit. Zusätzlich verhinderte das *hukou*-System, dass die Landbevölkerung in die Städte strömte, um nach langfristigen Beschäftigungsmöglichkeiten zu suchen. Diese klar definierten Sozialstrukturen verhinderten lange Zeit das Entstehen von unterschiedlichen Interessengruppen und Partikularinteressen unter der chinesischen Arbeiterschaft.<sup>69</sup> Bis auf die traditionellen Massenorganisationen waren in der Volksrepublik kaum weitere Interessenvertretungen vorhanden. Es handelte sich also um ein stark vertikal strukturiertes System, das alle Mitglieder der Gesellschaft in ein hierarchisch organisiertes Gefüge von Institutionen inkorporierte und horizontale Verbindungen, z.B. zwischen zwei oder mehreren Organisationen aus demselben Sozial- bzw. Themenbereich, unterminierte. Es existierte demzufolge keine vom Staat unabhängige Kooperation zwischen zwei oder mehr sozialen Gruppierungen. Auf der Makro-Ebene (national) erfolgte dies über ein zentralisiertes, bürokratisches System (*xitong* 系统), auf der Mikro-Ebene (lokal) über die *danwei* in den Städten, bzw. über die Kollektiven in den ländlichen Regionen (auch als *jiti*-System 集体 bezeichnet). Dieses Gerüst der vertikalen Inkorporation ermöglichte eine Struktur der „sozialen Verkapselung“<sup>70</sup>, welche die Kapazität

<sup>67</sup> Vgl. Braun Anne J. (2011): 30.

<sup>68</sup> Vgl. Lee, Ching Kwan (2007b): 41.

<sup>69</sup> Vgl. White, Gordon et al. (1996): 21-22.

<sup>70</sup> Vgl. ebd.: 22.

von Individuen, Institutionen und Interessengruppen untergrub, horizontale Verbindungen zu ihren Gegenparts aus anderen Sektoren zu knüpfen.<sup>71</sup>

„Overall, the system of institutional control and ideological mobilization was so pervasive that it was hard to see any clear distinction between state and society; the former pervaded the latter like a nervous system pervading a body.“<sup>72</sup>

Mit Initiierung der Reformpolitik durch Deng Xiaoping beabsichtigte die chinesische Regierung im Wesentlichen zwei Ziele: (1) den Wandel des Wirtschaftssystems von der Planwirtschaft hin zur Marktwirtschaft und (2) den Wandel des landwirtschaftlich geprägten Gesellschaftssystems hin zu einer „modernen“ Industriegesellschaft.<sup>73</sup> Damit avancierte die „Vermarktlichung“<sup>74</sup> der chinesischen Wirtschaft zu einem immer bedeutsameren Bestandteil der Allokation von Ressourcen und Gütern. Zeichneten sich die Beziehungen während der Planwirtschafts-Ära noch durch vertikal administrative Beziehung zwischen Staat und Arbeitern aus, in welchen der Staat den alleinigen „Arbeitgeber“ und Allokier von Arbeitskräften repräsentierte und nationale Tarife, soziale Wohlfahrtsstandards sowie unilateral formulierte Arbeitsregelungen festlegte, trat durch die zunehmende Machtdezentralisierung in den 1980/90er Jahren ein weiterer Akteur auf die Bühne – die Unternehmer. Infolgedessen transformierten sich die einst tripartistischen Beziehungen zu einem viergliedrigen Geflecht aus Regierung, Unternehmensführung, Gewerkschaften und Arbeitern (vgl. Grafik 1). Innerhalb dieses Beziehungsgeflechts sind es vor allem die Gewerkschaften und Unternehmensführer, die mit den jeweils anderen Parteien interagieren und ihnen rechenschaftspflichtig sind.

Durch die Transformation von der Planwirtschaft zur Marktwirtschaft, aber auch durch den damit verbundenen gesellschaftlichen Wandel, brach diese Struktur in den 1980er und insbesondere in den 1990er Jahren immer weiter auf. Neue Regularien begünstigten eine höhere Flexibilität der Arbeiter und der Staatsbetriebe. So formulierten die *Provisional Regulations on the Implementation of the Contract System in State Enterprises* von 1986 beispielsweise neue Anstellungs- und Entlassungsbedingungen durch welche erstmals von der Unternehmensführung und den Arbeitern ein höheres Maß an Flexibilität dadurch abverlangt wurde, dass die Arbeitsbedingungen, Einstellungskriterien und Löhne zwischen

<sup>71</sup> Vgl. White, Gordon et al. (1996): 22.

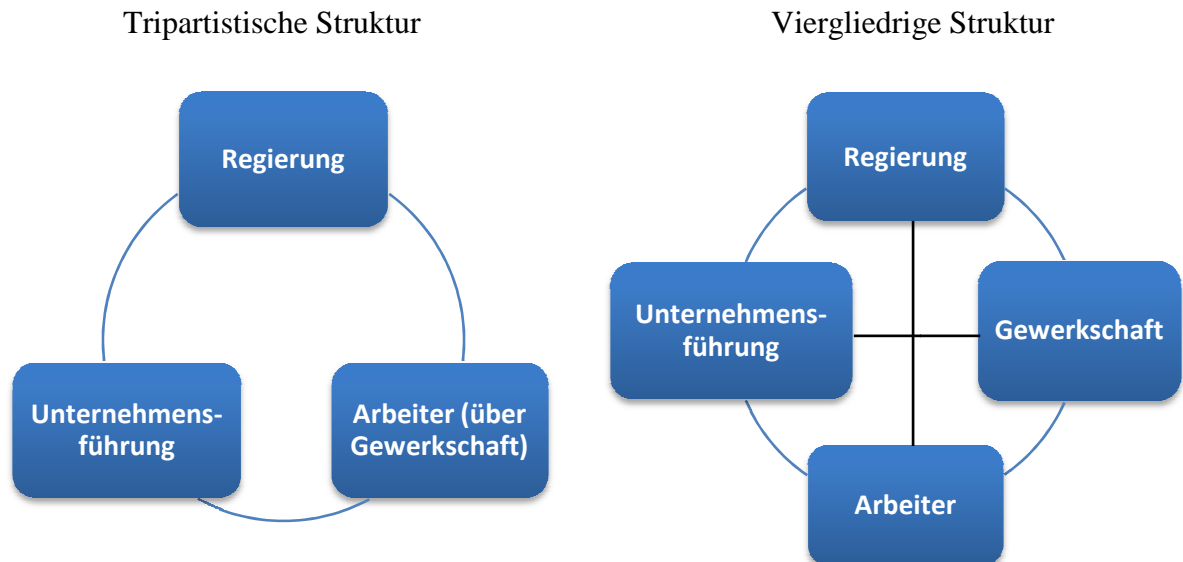
<sup>72</sup> White, Gordon et al. (1996): 22.

<sup>73</sup> Vgl. Taylor, Bill et al. (2003): 17-18.

<sup>74</sup> Die „Vermarktlichung“ umschreibt den Prozess, der es Staatsunternehmen ermöglicht wie marktorientierte Unternehmen zu handeln. Dies wird u.a. durch die Reduktion von staatlichen Fördermitteln, Deregulierung, Umstrukturierung, Dezentralisierung und Privatisierung erreicht und begünstigt die Entstehung einer kapitalorientierten Marktwirtschaft.

Unternehmensvertretern und Belegschaft ausgehandelt werden mussten und nicht mehr von der Regierung vorgegeben waren.

**Grafik 1: Makrostrukturen der chinesischen Arbeitsbeziehungen vor und seit den Reformen<sup>75</sup>**



Ein höheres Maß an Flexibilität bedeutete aber auch, dass die Unternehmensführung fortan selbst für die Rekrutierung des Personals verantwortlich war und dabei angemessener auf die Produktionsbedürfnisse des Unternehmens reagieren konnte.<sup>76</sup>

„The [regulations] provided for open recruitment on the basis of merit from the urban work force or eligible rural residents and forbade internal recruitment or the replacement of existing workers by their sons or daughters. [...] it was clear that the responsibility for ensuring employment was shifting from the bureaucracy to the individual, and that the life chances of each worker would, in future, no longer be determined by the status of the enterprise to which he or she was allocated, but would instead be influenced to an increasing degree by the individual's won abilities and personal advantages.“<sup>77</sup>

Im Zuge des Strebens nach höherer Produktivität durch die Unternehmensführung kam es vornehmlich in den traditionellen Staats- und Kollektivbetrieben zu zahlreichen Entlassungen insbesondere älterer und unterqualifizierter Arbeitskräfte, welche den Ansprüchen der Neuorientierung der Unternehmen nicht mehr genügten. Die Profiteure der neuen Regelungen waren vor allem qualifizierte Arbeiter, die nun ihren Arbeitsplatz unabhängig von der *danwei* wählen konnten und dadurch bessere Aussichten auf höhere Löhne und Lebensbedingungen hatten.<sup>78</sup>

<sup>75</sup> Vgl. Taylor, Bill et al. (2003): 122.

<sup>76</sup> Vgl. Oakley, Sheila (2002): 26 und Hassard et al. (2007): 59-60.

<sup>77</sup> Oakley, Sheila (2002): 26.

<sup>78</sup> Vgl. ebd.: 26-28.



Gleichzeitig bedeutete Chinas Öffnung zum Weltmarkt jedoch auch eine wachsende Nachfrage nach arbeitsintensiver Produktion, welche eine hohe Zahl an günstigen, geringqualifizierten Arbeitskräften verlangte. Dies war vor allem die Nische für Arbeiter aus Chinas ländlichen Regionen. Einhergehend mit der Lockerung des *hukou*-Systems, das zuvor kaum ländliche Arbeiter in den Städten geduldet hatte, strömten fortan zahlreiche Wanderarbeiter<sup>79</sup> (*nongmingong* 农民工) in die sich industrialisierenden Städte, so dass die zuvor strikt eingehaltenen Grenzen zwischen urbanen und ruralen Arbeitern zunehmend verschwommen.<sup>80</sup> Seit den 1980er Jahren ist die Anzahl der Arbeitsmigranten aus diesen Gründen jedes Jahr kontinuierlich angestiegen. Mitte der 1980er Jahre belief sich die Zahl der Wanderarbeiter in China noch auf etwa zwei Millionen. Mitte der 1990er Jahre war die Zahl bereits auf 70 Millionen angestiegen; 2002 auf 94 Millionen. Mit einem Umfang von gegenwärtig etwa 200 Millionen haben Wanderarbeiter urbane Arbeiter in den wichtigsten Industrien Chinas zahlenmäßig abgelöst.<sup>81</sup> Problematisch ist in vielen Fällen jedoch, dass die Reform des *hukou*-Systems mit der Wachstumsgeschwindigkeit der Zahl der Arbeitsmigranten nicht mithalten kann. Hinzu kommt darüber hinaus, dass viele Großstädte und Metropolen sehr auf die Kontrolle ihres Bevölkerungswachstums bedacht sind und die „Einbürgerungskriterien“ deutlich erschweren, um ein willkürliches Städtewachstum zu vermeiden. Da die Sozialleistungen für Arbeiter an das *hukou*-System gebunden sind, profitieren nur wenige Wanderarbeiter von sozialer Absicherung, Arbeitsschutz und Bildung für ihre Kinder. Dadurch leidet die Gruppe der Arbeitsmigranten unter einem diskriminierenden 2. Klasse-Status, was sich in schlechten Arbeitsbedingungen, massiven Überstunden oder fehlenden Arbeitsverträgen niederschlägt sowie darin, dass sie häufig geringer vergütet werden als ihre urbanen Kollegen. Der Anreiz, trotzdem solche Beschäftigungsverhältnisse einzugehen, liegt in den fehlenden Perspektiven und mangelnden Arbeitsplätzen der Heimatregionen vieler Arbeitsmigranten.<sup>82</sup>

Diese Entwicklungen forcierten eine regelrechte Stratifizierung innerhalb des chinesischen Arbeitsmarktes, aber auch innerhalb der Beziehungen zwischen Arbeitern und Unternehmensführung. Der enorme Profitdruck, welcher durch die Transformation verstärkt

<sup>79</sup> Bei Wanderarbeitern handelt es sich vornehmlich um Arbeitskräfte aus Chinas ruralen Regionen, die im Zuge der Lockerung des *hukou*-Systems in die urbanen Regionen strömten, da sie dort auf bessere Bezahlungen und ein besseres Leben hofften. Aus diesem Grund sind aus Sicht der Wanderarbeiter vor allem die entwickelten Regionen entlang der chinesischen Ostküste, allen voran die Sonderwirtschaftszonen, attraktiv. Wanderarbeiter werden verstärkt in der exportorientierten Industrie eingesetzt und somit in erster Linie von ausländisch-finanzierten und privaten Unternehmen angestellt. Sie bilden in der Regel günstige, flexible Arbeitskräfte. Vgl. Chan, Anita (2001): 7.

<sup>80</sup> Vgl. Oakley, Sheila (2002): 27-28; Gransow, Bettina (1997): 82-83 und White, Gordon et al. (1996): 26.

<sup>81</sup> Vgl. Zhao, Litao (2006): 351-352 und Braun, Anne J. (2011): 31.

<sup>82</sup> Vgl. Zhao, Litao (2006): 352.

wurde, trug ein stetig wachsendes Verlangen der Unternehmer zutage, das Einkommen der Betriebe zu maximieren, was sie in eine direkte Interessenopposition zu den Arbeitern manövrierte. Die Reformen ebneten das Fundament für eine ausgeprägte „Management-Kultur“, lösten den traditionellen sozialistischen Gesellschaftsvertrag ab und ließen eine Atmosphäre des Misstrauens zwischen Arbeitern und Unternehmensführung entstehen, welche Arbeiterkonflikte förderte.<sup>83</sup>

Die Reformen und die damit einhergehende Transformation des Wirtschafts- und Arbeitsmarktes begünstigten aber nicht bloß strukturelle Veränderungen innerhalb der Staatsbetriebe, sondern brachten im Zuge der Öffnung der chinesischen Wirtschaft zu ausländischen Märkten einen Wandel innerhalb der gesamten Besitzstrukturen. In den letzten Jahren haben weitere Unternehmensformen Einzug in den chinesischen Markt gehalten, die deutlich profitorientierter agieren. In diesem Kontext sind Privatunternehmen (*Privately Owned Enterprises*, POEs) am häufigsten auf dem chinesischen Wirtschaftsmarkt vertreten. Hinzu kommen die so genannten *Foreign-Invested Enterprises* (FIEs), welche einen Großteil der arbeitsintensiven Fertigungsindustrie an Chinas Ostküste abdecken. Abschließend ist noch die Form der *Township and Village Enterprises* (TVEs) zu erwähnen. Ursprünglich eine Form von Kollektivbetrieben haben sie seit Beginn der Reformen einen grundlegenden Wandel durch Privatisierung durchlebt, was ihre Abhängigkeit gegenüber der Regierung aber nicht unbedingt gemindert hat.<sup>84</sup>

Diese Vielschichtigkeit der neuen Besitzstrukturen hatte prägnante Auswirkungen auf den chinesischen Arbeitsmarkt, da jede Unternehmensform unterschiedliche Produktionsanforderungen nach sich zieht. So sind POEs und FIEs vollkommen den freien Marktmechanismen ausgesetzt und stark auf Produktionseffektivität und -steigerung ausgerichtet. Staatsbetriebe müssen sich zwar auch der Konkurrenz auf dem Markt anpassen, haben allerdings durch staatliche Subventionen häufig nicht denselben Produktionsdruck wie private Unternehmensformen. Dieser Zusammenhang schlägt sich für viele Arbeiter konkret in ihren Arbeitsbedingungen und Lohnzahlungen nieder.<sup>85</sup>

Ein weiteres Phänomen innerhalb der sich wandelnden Arbeitsbeziehungen stellt vor dem Hintergrund der Privatisierung auch die Informalisierung von Beschäftigungsverhältnissen (*feizhenggui jiuye* 非正规就业) dar. Waren bis in die 1980er Jahre fast alle urbanen Arbeitskräfte über formelle Beschäftigungen (über die *danwei*) eingestellt, so ist die Zahl der informell beschäftigten vor allem in privat und ausländisch-finanzierten Unternehmen auf

---

<sup>83</sup> Vgl. Oakley, Sheila (2002): 29-30.

<sup>84</sup> Vgl. Taylor, Bill et al. (2003): 50.

<sup>85</sup> Vgl. ebd.: 50.

Grund der wirtschaftlichen Transformation bis heute dramatisch angestiegen. Anne J. Braun definiert informelle Beschäftigung wie folgt:

„Als informelle Beschäftigung [...] werden [...] alle bezahlten Tätigkeiten bezeichnet, bei denen die Beschäftigungsbeziehungen – de jure oder de facto – nicht der formellen Arbeitsgesetzgebung, Einkommensbesteuerung, Sozialabsicherung oder Handelsregistrierung unterliegt, die aber in jeglicher Hinsicht legal sind.“<sup>86</sup>

Kurzum, informell Beschäftigte sind meist günstige Arbeitskräfte, die kaum vertragliche Absicherungen besitzen und somit häufig der Verletzung ihrer Rechte ausgesetzt sind. Auf Grund der genannten Barrieren wie dem *hukou*-System und dem Lokalprotektionismus vieler Städte, werden insbesondere Wanderarbeiter regelrecht in informelle Beschäftigungsverhältnisse gezwungen. Neben den Wanderarbeitern ist darüber hinaus auch die Gruppe der Wiederbeschäftigten (*zaijiuyue ren* 再就业人员) von dem Phänomen der informellen Arbeit betroffen.<sup>87</sup>

Informalisierung der Arbeitsbeziehungen, Diskriminierung sowie Massenentlassungen fördern allesamt Unzufriedenheit innerhalb weiter Teile der chinesischen Arbeiterschaft und forcieren verbreitete Massenproteste.<sup>88</sup> Hinzu kommt häufig der bewusste Missbrauch von Arbeiterrechten durch die Unternehmensführung. Zwischen 1994 und 2002 sind die bekannt gewordenen Rechtsbrüche rasant von ca. 19.000 auf insgesamt 184.000 in die Höhe geschneit.<sup>89</sup> Meist handelt es sich dabei um schwerwiegende Vergehen wie das Nichtauszahlen von Löhnen, unrechtmäßige Entlassungen, irreguläre oder ausbleibende Rentenzahlungen, massives Überziehen der Arbeitszeiten sowie mangelnde Kompensationszahlungen in Fällen von Entlassungen, Arbeitsstreitigkeiten oder Arbeitsunfällen.<sup>90</sup>

Es lassen sich zwei wesentliche Gruppen von Arbeitern identifizieren, unter denen die Unzufriedenheit auf Grund der veränderten Arbeitsbeziehungen so stark grassiert, dass diese in Form von Protesten in die Öffentlichkeit getragen wurden und noch immer werden. Demzufolge sind die anfangs erwähnten Streiks in den Honda-Fertigungswerken kein neues Phänomen, wenngleich sie in dieser Dimension (Solidarität, Organisationsgrad und Effektivität) bislang noch nicht aufgetreten sind. Sie repräsentieren die Spitze einer Entwicklung, welche in den 1990er Jahren im Zuge der Massenentlassungen aufgeflammt ist,

<sup>86</sup> Braun, Anne J. (2011): 18-19.

<sup>87</sup> Vgl. ebd.: 30-31. Bei der Gruppe der Wiederbeschäftigten handelt es sich hauptsächlich um Arbeiter, die aus ihren langjährigen Beschäftigungsverhältnissen in Staats- und Kollektivbetrieben in Folge der wirtschaftlichen Transformation entlassen worden waren und in neuen Betrieben Wiederanstellung gefunden haben.

<sup>88</sup> Vgl. Braun, Anne J. (2011): 30-31.

<sup>89</sup> Vgl. Chan, Anita (2006): 289.

<sup>90</sup> Vgl. ebd.: 289.

mit der Diskriminierung von Wanderarbeitern weiter entfacht wurde und heute in einen vorläufigen Höhepunkt münden. So sind die Reaktion der ACFTU und der Regierung der letzten Jahre nicht allein auf die jüngsten *bottom-up* Initiativen zurückzuführen, sondern in einen größeren Kontext einzubetten. Aus diesem Grund finden an dieser Stelle Massenproteste und Diskriminierung von Wanderarbeitern gesonderte Erwähnung, bevor die einzelnen Maßnahmen von Regierung und ACFTU angesprochen werden.

### 3.1.1 Massenentlassungen von urbanen Arbeitern in den 1990er Jahren

Im Zuge der „Vermarktlichung“ der Wirtschaft hat die chinesische Regierung insbesondere die Staats- und Kollektivbetriebe in den urbanen Regionen seit den 1990er Jahren radikal reformiert und restrukturiert, was die Kürzung von Millionen von Arbeitsplätzen in den urbanen Regionen zur Folge hatte.<sup>91</sup> Die offizielle Anzahl der entlassenen Arbeiter (*laid-off workers*) ist zwischen 1993 und 1998 von ca. drei auf 17,24 Millionen angestiegen.<sup>92</sup> Nach Angaben von Tim Pringle seien zwischen 1998 und 2001 weitere 25,5 Millionen Arbeiter entlassen worden.<sup>93</sup> Am härtesten betroffen waren die Provinzen Liaoning, Jilin und Heilongjiang; es folgten weitere Provinzen wie Hubei, Hunan, Jiangxi und Sichuan. Um die Jahrtausendwende wurden in diesen Regionen insgesamt 8-12% der urbanen Arbeiter entlassen.<sup>94</sup> Hinzu kam, dass ein großer Teil der Staats- und Kollektivbetriebe stark unter der Konkurrenz durch privat- und ausländisch-finanzierte Unternehmen litt und ein Bankrott der Staatsbetriebe keine Seltenheit darstellte. Angesichts dessen besaßen zahlreiche Staatsbetriebe keinerlei finanzielle Kapazität, um ihre entlassenen Arbeiter angemessen zu entschädigen.<sup>95</sup> Viele dieser Arbeiter fühlten sich von der Regierung regelrecht betrogen, da sie nicht die entsprechenden Entschädigungen für ihre Entlassungen erhalten haben.

„Many laid-off workers failed to receive subsidies after being laid off. Their economic plight and uncertainty about the future made them feel depressed and betrayed by the state.“<sup>96</sup>

Der einstige Gesellschaftsvertrag, der durch das System der *danwei* inoffiziell abgeschlossen worden war, war somit hinfällig geworden.

<sup>91</sup> Dies geschah vor allem ab 1996 im Zuge der Kampagne „die großen ergreifen und die kleinen fallen lassen“ (*zhuada fangxiao* 抓大放小). Vor diesem Hintergrund wurde der Erhalt großer Staatsbetriebe subventioniert, wohingegen klein- und mittelständische Staatsbetriebe als zu kostenintensiv und wirtschaftlich nicht ertragreich eingestuft wurden. Mehr dazu vgl. Ho, Samuel P.S. et al. (2003).

<sup>92</sup> Vgl. Cai, Yongshun (2002): 238.

<sup>93</sup> Vgl. Pringle, Tim (2011): 37.

<sup>94</sup> Vgl. ebd.: 37.

<sup>95</sup> Vgl. ebd.: 37.

<sup>96</sup> Cai, Yongshun (2006): 25.

„China’s workers have lost their world. It was, by and large, a locus of relative privilege within Maoist state socialism: a zone in which they could enjoy stable, secure income; socially provided housing, medical care and education; guaranteed lifetime employment; a work environment that was far from draconian and that often involved considerable workers’ power; and social and political prestige.“<sup>97</sup>

Direkte, sichtbare Einbußen wurden im Einkommensrückgang bemerkbar. Infolgedessen traten in einem zeitlich verzögerten Abstand weitere Auswirkungen psychischer Natur zu Tage, die nicht selten zu individuellen Tragödien führten wie Suizid, Kriminalität und Scheidung. Viele Arbeiter wurden dadurch in eine tiefe persönliche Krise hineingezogen, die eine Wiederanstellung in anderen Betrieben oftmals erschwerte. Das Ende des Systems der „eisernen Reisschüssel“ und die damit verbundenen lebenslangen Absicherungen sowie die scheinbare Immunität korrupter Manager im Fall von unrechtmäßigem Behandeln der Arbeiter durch z.B. grundlose Entlassungen bildete den Nährboden für Ärger und Frust, welche zunehmend in groß angelegten Protesten mündeten.<sup>98</sup>

Der ACFTU gelang es zu Beginn der Entlassungswelle nicht, die Millionen von urbanen Arbeitern aufzufangen und sich für angemessene Sozialleistungen einzusetzen. Traditionell waren die chinesischen Betriebe für die Bereitstellung solcher Dienstleistungen zuständig. Durch das System der „eisernen Reisschüssel“ war ein Eingreifen der Gewerkschaften im Fall von Arbeitslosigkeit nicht notwendig; die *danwei* kümmerte sich um Entschädigungen. Der ACFTU mangelte es somit vornehmlich an Erfahrung im Umgang mit einer solch hohen Arbeitslosigkeit sowie an finanziellen Kapazitäten. Die einzigen Maßnahmen, welche sie unmittelbar ergreifen konnten, war die verwaltungstechnische Unterstützung der so genannten *Employment Service Centers* (ESCs). Allerdings misslang es den ESCs nicht bloß auf Grund der schiereren Anzahl an entlassenen Arbeitern, sondern auch auf Grund ihrer eigenen, internen Regelungen, entsprechend auf die Massenarbeitslosigkeit zu reagieren.<sup>99</sup>

Die Entlassungen in den 1990er Jahren waren häufig deshalb so bemerkenswert, weil sie in erster Linie ein zeitweiliges Außerkraftsetzen des Arbeitsverhältnisses (*xiagang* 下岗)<sup>100</sup> bedeuteten, nicht aber die endgültige Entlassung aus der *danwei*. Ursprünglich war es vorgesehen, das Arbeitsverhältnis einzufrieren, so dass die Arbeiter bei einer besseren

<sup>97</sup> Blecher, Marc (2002): 283.

<sup>98</sup> Vgl. Cai, Yongshun (2006): 25-28 und Lee, Ching Kwan (2007a): 237.

<sup>99</sup> Vgl. Cai, Yongshun (2006): 25-28

<sup>100</sup> *Xiagang* bedeutet wörtlich: „von einem Posten zurücktreten“. *Xiagang*-Arbeiter sind somit Arbeiter, die zwar ihre Beschäftigung innerhalb der Produktionslinien der Betriebe verloren haben, jedoch nicht ihre Anstellung in der *danwei* und somit Minimalleistungen der *danwei* wie z.B. Unterkunft in Anspruch nehmen konnten. Vgl. Chan, Anita (2001): 13. In vielen Fällen erhielten sie auch bis zu zwei Jahre nach ihrer Entlassung noch 30-50% ihres ursprünglichen Lohns, es sei denn sie haben die Unterstützung durch die ESCs in Anspruch genommen. Vgl. Pringle, Tim (2011): 37.

Wirtschaftslage ihre alte Tätigkeit wieder aufnehmen konnten. Eine Unterstützung über die ESCs war jedoch nur dann möglich, wenn sich die Arbeiter innerhalb von zwei bis drei Jahren von ihren *danwei* trennten. Dieses System erhöhte den Druck zusätzlich, da die Arbeiter mit der Inanspruchnahme der ESC-Hilfe keinen Anspruch mehr auf die Sozialleistungen der *danwei* hatten. Viele dieser *xiagang*-Arbeiter waren folglich mit dem Dilemma konfrontiert, entweder die ESC-Unterstützung anzunehmen oder aber die restlichen Minimalleistungen ihrer *danwei* wie z.B. die Bereitstellung von Unterkunft beizubehalten.<sup>101</sup> Aber auch urbane Arbeiter, die ihre Anstellung beibehalten konnten, standen zunehmend unter dem Druck, mit der steigenden Zahl an günstigeren Wanderarbeitern zu konkurrieren.<sup>102</sup>

Weder die Arbeitslosenunterstützung der Regierung noch der ACFTU verfügten über entsprechende personelle und finanzielle Kapazitäten, um die Massenarbeitslosigkeit der 1990er Jahre aufzufangen bzw. Beschäftigungsalternativen zu liefern. Zahlreiche Arbeiter fielen auf diese Weise in eine prekäre finanzielle Situation, welche sie zunehmend in die Perspektivlosigkeit trieb und sie folglich keinen anderen Ausweg sahen, als ihre Unzufriedenheit in Protesten zu kanalisieren. Die ACFTU sah sich vor diesem Hintergrund mit einer wahrlichen Glaubwürdigkeitskrise konfrontiert und verlor insbesondere Mitte bis Ende der 1990er einen erheblichen Anteil ihrer Mitglieder (vgl. Grafik 3, S. 46).

### 3.1.2 Diskriminierung von Wanderarbeitern

Wanderarbeiter waren bis zum 14. Gewerkschaftskongress im Jahr 2003 offiziell von jeglicher Gewerkschaftsorganisation ausgeschlossen. Dies änderte sich infolge einer weitreichenden rechtlichen Modifizierung seit den 2000ern. Bis 2007 waren schätzungsweise 60 Millionen von 150-200 Millionen Arbeitsmigranten in Gewerkschaften vertreten.<sup>103</sup> Die kontinuierlich wachsende Zahl der Wanderarbeiter unter den Gewerkschaftsmitgliedern, bedeutet jedoch keineswegs, dass sich dadurch gleichzeitig die häufig unfaire Behandlung relativiert hätte. Ganz im Gegenteil sind gerade die Millionen von Arbeitsmigranten wegen ihrer meist informellen Beschäftigungsverhältnisse in allen industriellen Sektoren mit schwerwiegender Diskriminierung konfrontiert und bloß in seltenen Fällen ist ihr Arbeitsverhältnis über einen rechtmäßigen Vertrag abgesichert. 2008 war z.B. mehr als die Hälfte der Wanderarbeiter informell beschäftigt, darunter verfügten 89% nicht über eine

<sup>101</sup> Vgl. Cai, Yongshun (2006): 20-22.

<sup>102</sup> Vgl. Chan, Anita (2001): 14.

<sup>103</sup> Vgl. Grassi, Segio (2008): 13.

Arbeitslosenversicherung, 83% nicht über eine Rentenversicherung, 70% nicht über eine Krankenversicherung und 65% nicht über eine Arbeitsunfallversicherung.<sup>104</sup>

Die größten Widersprüche bezüglich der Einhaltung der Rechte von Wanderarbeitern spiegeln sich allerdings in der Auszahlung bzw. Nichtauszahlung von Löhnen wider. Während beispielsweise der nationale monatliche Lohndurchschnitt von urbanen Arbeitern seit den 1990er Jahren jährlich angestiegen ist (von 500 RMB 1997 auf 2.000 RMB 2007)<sup>105</sup>, verläuft dieser bei den Arbeitsmigranten auf einem relativ gleichbleibenden Niveau, das bislang nur wenig Lohnsteigerung gezeigt hat. Nach Angaben des *China Labour Bulletin* (CLB), einem in Hongkong ansässigen *Think Tank* für Arbeitsbeziehungen in China, seien die Monatslöhne von Wanderarbeitern im Perflussdelta, wo ca. ein Drittel aller Arbeitsmigranten beschäftigt ist, zwischen 1992 und 2004 um gerade einmal 68 RMB insgesamt angestiegen.<sup>106</sup> So verdienten Arbeitsmigranten im Jahr 2004 in vielen Betrieben in der Stadt Foshan, Provinz Guangdong, lediglich 600-1.000 RMB.<sup>107</sup> 2005 erhielten insgesamt 76% der in Guangdong beschäftigten Wanderarbeiter einen Lohn von weniger als 1.000 RMB mit gleichzeitigen Lebenshaltungskosten von durchschnittlich über 500 RMB pro Monat. Ihr Lohn betrug somit in vielen Fällen gerade einmal 55% des Durchschnittslohns eines urbanen Arbeiters und reichte nur selten für die Abdeckung aller Lebenshaltungskosten.<sup>108</sup> Ein anderes Beispiel aus der Provinz Yunnan zeigt, dass Wanderarbeiter 2006 im Durchschnitt etwa 400 RMB verdienten, während den urbanen Arbeitern 1.599 RMB zugestanden wurden.<sup>109</sup> Häufig ist es Arbeitsmigranten nur dann möglich mehr Einkommen zu erhalten, wenn die jeweilige Provinzregierung den Mindestlohnstandard anhebt. Dieser wird von den Unternehmensvertretern der Betriebe vielerorts aber noch immer als ein Betrag für die Lohnobergrenze und weniger als wahrer Mindestlohn betrachtet.<sup>110</sup>

Neben der erheblichen Unterbezahlung identifiziert Lee Ching Kwan in ihrer Studie über Arbeiterproteste in China zwei weitere Kategorien von Diskriminierung gegen Wanderarbeiter: physische Gewalt bzw. Bestrafung am Arbeitsplatz sowie Industrieunfälle auf Grund von mangelnden Sicherheitsstandards und zu geringe bzw. fehlende Entschädigungen. So berichtet Lee u.a. von dem Beispiel einer taiwanesisch-finanzierten Hutfabrik im Perflussdelta, wo mehrere Arbeiter, die ohne nähere Beweise des Diebstahls angeklagt worden waren, stundenlang vor ihren Kollegen knien mussten und dabei Schilder

<sup>104</sup> Vgl. Qi, Dongtao (2010a): 9.

<sup>105</sup> Vgl. CLB (2009a): 28.

<sup>106</sup> Vgl. ebd.: 28.

<sup>107</sup> Vgl. ebd.: 28.

<sup>108</sup> Vgl. Qi, Dongtao (2010a): 9 und CLB (2009b): 10.

<sup>109</sup> Vgl. Yunnan Provincial Union Federation (2006): <http://yxlw.acftu.org/template/6/file.jsp?cid=14&aid=99>.

<sup>110</sup> Vgl. CLB (2009a): 28-30.

mit der Aufschrift „ich bin ein Dieb“ trugen.<sup>111</sup> Bezüglich der Industrieunfälle erwähnt Lee einen Bericht, der 1999 von lokalen Journalisten in Shenzhen durchgeführt worden ist und hebt hervor, dass es durchschnittlich zu 31 Unfällen an betrieblichen Arbeitsplätzen gekommen ist, wovon alle vier Tage einer tödlich endete. Die Unfallentschädigung war dabei häufig nur unzureichend oder blieb in einigen Fällen sogar komplett aus.<sup>112</sup> Dies sind lediglich zwei Beispiele einer Reihe von Diskriminierungen gegenüber Wanderarbeitern, die bis heute weiter andauern.

### 3.2 Äußerung der Unzufriedenheit – wachsende Massenproteste

Die beiden vorangegangenen Abschnitte über Massenentlassungen in den 1990er Jahren und Diskriminierung von Wanderarbeitern demonstrieren, dass die Gründe für wachsende Unzufriedenheit sowohl unter den urbanen Arbeitern der Staatsbetriebe als auch unter den Wanderarbeitern ökonomischer Natur sind, sich jedoch aus unterschiedlichen Quellen speisen.

„One group protests against its exclusion from the market and betrayal by the state, the other against capitalist exploitation and state discrimination.“<sup>113</sup>

Tabelle 2 veranschaulicht dieses Phänomen. Es wird deutlich, dass ein Großteil (im Schnitt ca. 60%) der Unzufriedenheit in ausbleibenden Zahlungen wie Kompensationen für den Verlust des Arbeitsplatzes bzw. mangelnde Sozialleistungen begründet ist. Unmittelbar darauf folgen die Änderung bzw. Beendigung des Arbeitsvertrages, was ebenfalls mit hohen wirtschaftlichen Einbußen für viele Arbeiter in Verbindung steht. Auffällig ist der 11%-ige Anstieg von Protesten auf Grund mangelnder Sicherheitsstandards und Arbeitsunfälle innerhalb von nur sechs Jahren. Diese Beobachtungen decken sich mit der von Lee Ching Kwan durchgeführten Studie, in welcher sie erwähnt, dass die Zahl der Todesopfer auf Grund von Arbeitsunfällen stetig wächst. Waren es 2000 noch ca. 110.000 tödliche Unfälle, ist diese Zahl 2002 auf 140.000 angestiegen. Zwischen 2002 und 2003 stieg der Anteil um weitere 19%.<sup>114</sup> Neben Materialermüdung spielen in diesem Zusammenhang insbesondere die langen Arbeitszeiten eine entscheidende Rolle, da sich viele Arbeiter wegen der damit einhergehenden Erschöpfung nicht mehr auf ein sicheres Arbeiten an den Maschinen konzentrieren können.<sup>115</sup>

<sup>111</sup> Vgl. Lee, Ching Kwan (2007b): 165-166.

<sup>112</sup> Vgl. ebd. 167-168.

<sup>113</sup> Ebd.: 159.

<sup>114</sup> Vgl. Lee, Ching Kwan (2007b): 168.

<sup>115</sup> Vgl. ebd.: 167-168.



**Tabelle 2: Gründe für Arbeiterproteste in China (1997-2003)**<sup>116</sup>

Jahr	Fälle insgesamt	keine Zahlungen, Versicherung, Wohlfahrt	Mangelnde Sicherheit am Arbeitsplatz, Arbeitsunfälle	Änderung, Beendigung des Vertrags	Sonstige
1997	71.524	41.145 (58%)	2.256 (3%)	18.673 (26%)	9.450 (13%)
1998	93.649	51.602 (55%)	6.931 (7%)	20.661 (22%)	14.455 (15%)
1999	120.191	73.522 (61%)	7.820 (7%)	29.608 (25%)	9.241 (8%)
2000	135.206	73.021 (54%)	13.008 (10%)	35.794 (27%)	13.383 (10%)
2001	154.621	76.330 (49%)	18.171 (12%)	43.590 (28%)	16.530 (11%)
2002	184.116	91.766 (50%)	23.936 (13%)	49.782 (27%)	18.632 (10%)
2003	226.391	121.208 (54%)	31.747 (14%)	59.094 (26%)	14.342 (6%)

Verstärkt wurde die prekäre, wirtschaftliche Situation aller chinesischen Arbeiter zusätzlich durch die jüngste Wirtschaftskrise 2008, als Millionen in der exportorientierten Industrie ihre Anstellung verloren. Wie so oft hatten auch dieses Mal insbesondere Wanderarbeiter unter diesen Umständen zu leiden; offiziell wurden während der Krise zwischen 15-20 Millionen Arbeitsmigranten entlassen.<sup>117</sup>

Mit der jungen Generation der Arbeiter gehen die Unterschiede der Ursprünge von Unzufriedenheit von urbanen Arbeitern und Wanderarbeitern allerdings zunehmend ineinander über, so dass es mittlerweile auch, wie im Falle der Honda-Streiks, zu „arbeiterübergreifenden“ Protestaktionen kommt.<sup>118</sup> Viel wird in chinesischer und westlicher Literatur von der wachsenden Anzahl der Arbeiterproteste berichtet, welche sich in ganz unterschiedlichen Formen bemerkbar machen.<sup>119</sup> Zwischen 1995 und 2006 ist die reine Anzahl der Arbeiterdispute um das Dreizehnfache, von 33.000 Vorfällen auf 447.000, angestiegen; die Mehrzahl darunter waren kollektive Proteste mit mehr als drei Teilnehmern (vgl. Tabelle 3).<sup>120</sup> Diese zählen zu dem Phänomen der so genannten Massenvorfälle (*quntixing shijian* 群体性事件) in China, die nicht bloß unter Arbeitern auftreten. Hinzu kommt die Nutzung weiterer Kanäle über so genannte *Labour Dispute Arbitrational Committees* (LDACs)<sup>121</sup>, die vor allem die von den Arbeitern eingeklagten Rechte behandeln

<sup>116</sup> Eigene Darstellung, vgl. Cooke, Fang Lee (2008): 123.

<sup>117</sup> Vgl. CLB (2009b): 9.

<sup>118</sup> Vgl. ebd.: 9.

<sup>119</sup> Vgl. Chan, Anita (2001); Chan, Anita (2008); Lee, Ching Kwan (2007b) und CLB (2011): 10-11.

<sup>120</sup> Vgl. Qi, Dongtao (2010a): 10.

<sup>121</sup> LDACs, eingerichtet von Provinz- und Lokalregierungen, sind außerbetriebliche Schiedskommissionen auf verschiedenen lokalen Ebenen wie Gemeinde, Kreis und Stadt. Sie werden nicht automatisch auf jeder administrativen Ebene eingerichtet, da stets die zuständige Provinz- bzw. Lokalregierung eigenständig über die Gründung von LDACs entscheidet. Sie werden von Arbeitern im Fall von Arbeitsstreitigkeiten häufig dann konsultiert, wenn innerbetriebliche Verfahren keine Lösung des Konflikts erzielen konnten. LDACs sind hoch frequentiert, da viele Arbeiter über diesen Weg Unternehmensdokumente als Beweismittel einfordern können

(vgl. Kapitel 4.4). Auch die Anzahl der in (kollektiven) Arbeiterdisputen involvierten Arbeiter steigt weiter an. Die hohe Prozentzahl (70%) der in kollektiven Disputen involvierten Arbeiter 1998 lässt sich vor allem auf die *xiagang*-Politik der 1990er Jahre zurückführen. Die hohe Anzahl von 801.042 im Jahr 2003 lässt sich laut Qi Dongtao anhand der Integration der Wanderarbeiter erklären.

**Tabelle 3: Jährlicher Anstieg von Arbeiterdisputen in China (1995-2006)**<sup>122</sup>

Jahr	Vom LDAC angenommene Fälle	In Arbeiterdispute involvierte Arbeiter	Dispute pro 1 Million Arbeiter	Kollektive Dispute	In kollektive Dispute involvierte Arbeiter	In kollektive Dispute involvierte Arbeiter in % <sup>123</sup>
1995	33.300	122.512	47,93	2.588	77.340	63,13
1996	47.951	189.120	69,65	3.150	92.203	48,75
1997	71.524	221.115	102,76	4.109	132.647	59,99
1998	93.649	358.531	133,87	6.767	251.268	70,08
1999	120.191	473.957	170,28	9.043	319.241	67,36
2000	135.206	422.617	190,03	8.247	259.445	61,39
2001	154.621	556.230	211,74	9.847	286.680	51,54
2002	184.116	608.396	249,68	11.024	374.956	61,63
2003	226.391	801.042	304,16	10.823	514.573	64,24
2004	260.471	764.961	346,37	19.241	477.992	62,48
2005	313.773	744.195	413,81	19.387	409.819	55,07
2006	447.000	680.000	585,08	14.000	350.000	51,47

Im direkten Vergleich unterscheiden sich heutige Protestaktionen von denen der 1990er Jahre. Noch in den 1990er Jahren waren die meisten Proteste vornehmlich gegen die Schließung einzelner Betriebe bzw. gegen individuelle Unternehmer gerichtet, weshalb sich die Aktivitäten weitgehend auf die einzelnen *danwei* beschränkten und eine horizontale Koordinierung zwischen Arbeitern verschiedener Betriebe oder gar Branchen deshalb nicht notwendig gewesen ist. Da Wanderarbeiter nun von einem hohen Maß an Informalisierung der Beschäftigungsverhältnisse und damit zunehmender Diskriminierung ausgesetzt sind, finden ihre Aktivitäten häufig Fabrik-übergreifend statt.<sup>124</sup> Wurde in den 1990er Jahren das Petitionieren vielerorts auf Grund seiner langen Tradition großen Demonstrationen

---

und darüber hinaus nicht dazu gezwungen sind, mit dem Unternehmen, mit welchem sie in Konflikt stehen, zu kooperieren. Vgl. Braun, Anne J. (2011): 68.

<sup>122</sup> Eigene Darstellung, vgl. Qi, Dongtao (2010a): 11. 1995 trat das Arbeitsrecht in China vollkommen in Kraft, nachdem es vom ständigen Ausschuss des Nationalen Volkskongresses erlassen worden war, um ein einheitliches und konkretes Arbeitsrechtssystem zur Regulierung der industriellen Beziehungen in China zu realisieren.

<sup>123</sup> Anteil gemessen an der Gesamtzahl der Arbeiter, die an Disputen beteiligt gewesen sind.

<sup>124</sup> Vgl. Lee, China Kwan (2007b): 112-113.

vorgezogen, sind Massenproteste heute keine Seltenheit mehr. So haben etwa 2002 10.000 entlassene Arbeiter aus Kohleminen, Zement- und Stahlfabriken sowie petrochemischen Betrieben in koordinierter Zusammenarbeit Bahngleise und die Hauptverkehrsstraße der Stadt Fushun blockiert.<sup>125</sup> Im selben Jahr gab es eine 30.000 Menschen umfassende Demonstration in Liaoyang und 2005 haben sich 50.000 Arbeiter aus der Ölindustrie der Stadt Daqing zu einem Protestmarsch zusammengefunden.<sup>126</sup> 2008 haben mehr als 9.000 Taxifahrer in Chongqing, 2.000 in Sanya und sogar 10.000 in Guangzhou kollektiv gestreikt.<sup>127</sup>

Die prominentesten und aktuellsten Beispiele sind die in der Einleitung erwähnten Zwischenfälle in der taiwanesischen Firma Foxconn sowie den Honda-Fertigungsstätten in Foshan, Guangdong Provinz.<sup>128</sup> Während die genannten Massendemonstrationen und Streiks der Taxifahrer in keinem Fall unbeantwortet von der Regierung blieben, waren sie, anders als die Honda-Streiks auf die entsprechenden Regionen und Industriesektoren begrenzt. Die Streiks in den Honda-Fertigungswerken, zeigen jedoch neue Muster und Dimensionen von Arbeiterprotesten. Zum einen dauerte der Streik ganze 17 Tage an und umfasste rund 2.000 Arbeiter. Allein Dauer und Anzahl der Beteiligten sind ungewöhnlich für Arbeiterproteste in China, die bis dahin meist nicht länger als wenige Tage andauerten. Darüber hinaus setzten sich die Beteiligten nicht allein aus Wanderarbeitern zusammen, sondern wurden ebenso von technisch ausgebildeten Facharbeitern unterstützt.<sup>129</sup> Als Teil der jungen Generation von Industriearbeitern machten die Protestierenden darüber hinaus Gebrauch von modernen Kommunikationstechniken wie dem Internet oder Mobiltelefonen, welche ihnen zu einer organisatorischen Fähigkeit verhelfen, wie sie in diesem Kontext in China noch immer außergewöhnlich ist.<sup>130</sup> Des Weiteren waren die Streiks zwar unmittelbar an eine Lohnerhöhung gerichtet, aber keineswegs ausschließlich darauf beschränkt. Neben materiellen Interessen verfolgten die Arbeiter insbesondere auch das Ziel, mehr Mitspracherecht bezüglich der gewerkschaftlichen Reformen in China zu erhalten.<sup>131</sup>

“The [...] workers’ call for trade union reform made their resistance distinct from previous sporadic and wildcat strikes in the country. As underscored by scholars and labor activists, they went beyond their individual material interest of a wage increase and pointed towards the structural class interest of trade union reform [...]”<sup>132</sup>

<sup>125</sup> Vgl. Pringle, Tim (2011): 77-81.

<sup>126</sup> Vgl. ebd.: 77-81.

<sup>127</sup> Vgl. CLB (2009a): 8.

<sup>128</sup> Vgl. Yew, Chiew Ping (2010): 24 und Guo, Yu-hua et al. (2011): 4.

<sup>129</sup> Vgl. Hui, Sio Leng (2011): 136-137.

<sup>130</sup> Vgl. ebd.: 133. Viele der Arbeiter koordinierten sich über Kurznachrichten oder die chinesische Internetplattform QQ.

<sup>131</sup> Vgl. Hui, Sio Leng (2011): 133.

<sup>132</sup> Ebd.: 137.

Diese *bottom-up* Initiative der Honda-Arbeiter war im Endeffekt und nicht zuletzt wegen der breiten medialen Aufmerksamkeit so wirkungsvoll, dass die Zentralregierung und ACFTU in gemeinsamer Arbeit an ihre bisherigen Reformen anknüpften und weitere *policies* zur Beilegung der angespannten Arbeitsbeziehungen in China initiierten. Vor diesem Hintergrund bestätigte u.a. der Vize-Vorsitzende der *Guangdong Federation of Trade Unions* (GFTU), Kong Xianghong, dass die gewerkschaftliche Demokratisierung beschleunigt werden sollte. Damit implizierte er mitunter die Möglichkeit, dass Arbeiter die Vorsitzenden ihrer Gewerkschaften direkt wählen können und nicht mehr über ein zuvor gewähltes Wahlgremium (vgl. Kapitel 4.5). Ferner bekräftigte Wang Yang, Parteisekretär von Guangdong, dass sich Betriebsgewerkschaften im Fall von kollektiven Arbeitsstreitigkeiten zukünftig auf Seiten der Arbeiter positionieren sollten. In diesem Zusammenhang sollten die ohnehin schon reformierten Streitschlichtungsmechanismen weiter verbessert werden (vgl. Kapitel 4.4).<sup>133</sup> Dies sind jedoch bloß die jüngsten Reaktionen von Regierung und ACFTU. Diesen Schritten geht ein jahrelanger Reformprozess voraus, der von den aktuellsten Ereignissen unmittelbar beeinflusst worden ist.

#### **4 Reformen und Reaktionen von Zentralregierung und ACFTU auf wachsenden sozialen Druck**

Die dramatischen Veränderungen der Arbeitsbeziehungen in China haben die ACFTU als politisches Organ nicht bloß wiederbeleben lassen, sondern gleichzeitig auch ihre Rolle neu definiert. Ein nationales Gewerkschaftssystem war in der Volksrepublik mit dem offiziellen Gewerkschaftsgesetz bereits 1950 institutionalisiert worden. Das damals neu implementierte System ersetzte die bis dato existierenden Arbeiterorganisation und Gewerkschaften. Diese verloren ihre weitgehende Autonomie dadurch, dass sie in das zentrale System der Planwirtschaft und die politische Hegemonie der Ein-Parteien-Herrschaft der KPCh inkorporiert wurden, so dass sich ihre Rolle als „Transmissionsriemen“ neu definierte.<sup>134</sup> Die chinesische Regierung richtete also einen nationalen Zusammenschluss ein (die ACFTU), der aus nationalen Gewerkschaften basierend auf Industriesektoren bestand und in jede administrative Regierungsebene eingebettet wurde. Dadurch, dass das Gewerkschaftssystem der Parteiführung hierarchisch untergeordnet war und streng nach den Vorgaben der „dualen Herrschaft“ agieren musste, war die ACFTU von Beginn an mit dem Dilemma konfrontiert, die Vorgaben der Partei, wie die Mobilisierung und Disziplinierung der Arbeiter sowie

<sup>133</sup> Vgl. Hui, Sio Leng (2011): 146.

<sup>134</sup> Dieses System war eng angelehnt an den traditionellen sowjetischen Leninismus.

Erhöhung der Produktivität zu erfüllen und gleichzeitig die Interessen der Arbeiter zu schützen. In der vornehmlich landwirtschaftlich geprägten Gesellschaftsform der Mao-Ära repräsentierten die Gewerkschaften jedoch bloß einen geringen Teil (23,7%) der nationalen Arbeiterschaft.<sup>135</sup> Nach wiederholten, allerdings missglückten Versuchen der ACFTU, mehr Autonomie für sich zu beanspruchen, wurde sie 1966 schließlich als separate institutionelle Entität abgeschafft und erst mit der Reform- und Öffnungspolitik wieder eingesetzt.<sup>136</sup>

Anders als in den zehn Jahren vor der Öffnung Chinas betonte Deng Xiaoping verstärkt den Beitrag der Gewerkschaften, den sie bezüglich der Umsetzung der Regierungsprogramme innerhalb der politischen und wirtschaftlichen Reformen einnehmen sollten. Gewerkschaften waren insbesondere dafür vorgesehen, die zentralisierte, administrative Führung ihrer Betriebe dabei zu unterstützen, Autorität über die Produktion beizubehalten und auf diese Weise zum chinesischen Wirtschaftswachstum und zur Demokratisierung beizutragen.<sup>137</sup>

Dieses Vorhaben gestaltete sich allerdings sehr schwierig, mangelte es den ACFTU-Verantwortlichen auf Grund der verlorenen zehn Jahre der Außerkraftsetzung an Erfahrung im Umgang mit aktuellen, widerstreitenden Interessen. Dementsprechend stießen sie auf wesentliche Probleme. Zum einen mussten sie sich mit vertragsbasierten Disputen<sup>138</sup> vertraut machen sowie ihre intermediäre Rolle als Repräsentant der Arbeiterinteressen und Interessen der Partei überdenken. Zum anderen wuchsen die Auseinandersetzungen mit der wachsenden Schicht der Wanderarbeiter.<sup>139</sup>

Nichtsdestotrotz erschien die Wiederbelebung der ACFTU in den Anfangsjahren zunächst äußerst vielversprechend. Die Gewerkschaften setzten sich vielfach für ihre Rolle als Vertreter der Arbeiterinteressen ein und gaben neue Konzeptpapiere heraus.

„In these documents, the ACFTU proposed that unions in their relation with the Party, function as mass organizations of the working class – independent entities not to be equated with operational branches of the Party.“<sup>140</sup>

<sup>135</sup> Vgl. White, Gordon et al. (1996): 40.

<sup>136</sup> Vgl. ebd.: 40-41. Insgesamt handelte es sich dabei um drei Versuche. Die ACFTU strebte zunächst 1950/51, unter der Führung von Li Lisan, mehr Autonomie für sich als Repräsentant der Interessen der urbanen Arbeiter an. Die Führung der KPCh kritisierte Lis Bemühungen scharf, warf ihm zeitweilig sogar Separatismus vor und setzte ihn schließlich als Führungsperson der ACFTU ab. Der zweite Versuch ereignete sich während der „hundert Blumen“-Kampagne 1957, als die ACFTU unter der Führung Lai Ruoyus ebenfalls mehr Autonomie von der Regierung erlangen wollte. Auch dieses Mal entthob die Regierung die Führung des Gewerkschaftsbundes ihrer Ämter. Als die ACFTU-Führungsriege in den 1960ern ein weiteres Mal nach mehr Unabhängigkeit von der KPCh strebte, wurde sie in den Wirren der Kulturrevolution schließlich komplett außer Kraft gesetzt. Vgl. White, Gordon et al. (1996): 40-42.

<sup>137</sup> Vgl. White, Gordon et al. (1996): 41.

<sup>138</sup> Eine vertragsbasierte Beschäftigung wurde erst Ende der 1970er Jahre eingeführt.

<sup>139</sup> Vgl. Pringle, Tim (2011): 30 und Lee, Ching Kwan (2007b): 59.

<sup>140</sup> CLB (2009a): 12.

Damit stellte die ACFTU-Führung zwar die Autorität der Partei in keiner Weise in Frage, wollte allerdings mehr organisatorische Autonomie für sich selbst erreichen. Nicht nur die direkte Beteiligung an der Ausarbeitung wichtiger Regierungs-*policies* mit unmittelbarem Bezug zu Arbeiterinteressen spielte dabei eine bedeutende Rolle, sondern auch die zusätzliche Zusammenarbeit zwischen Gewerkschaftsbeamten und der Regierung in spezialisierten Bereichen wie Lohn- und Preispolitik. Mit Hilfe solcher Schritte strebte der Gewerkschaftsbund an, Abstand von den Parteidirektiven zu nehmen, um mehr auf der Grundlage eigener Vorstellungen arbeiten und auf die Bedürfnisse ihrer Mitglieder eingehen zu können.<sup>141</sup>

Diese ambitionierten Vorhaben misslangen jedoch nach der Niederschlagung der Studentenproteste im Frühjahr 1989. Mit der Gründung der ersten unabhängigen Gewerkschaft, der *Beijing Workers' Autonomous Federation*, die sich im Zuge der Studentenbewegung gegründet hatte, erkannte die chinesische Führung das stabilitätsgefährdende Potenzial, das von einer unzufriedenen Arbeiterschaft ausgehen kann. In den Reihen der KPCh stieg die Angst vor einer ernst zu nehmenden Opposition durch die Arbeiter und sämtliche Reformmaßnahmen, welche der ACFTU mehr Unabhängigkeit zugestanden hätten, wurden mit sofortiger Wirkung außer Kraft gesetzt. Auch der damalige ACFTU-Vorsitzende Ni Zhifu betonte, dass die Gewerkschaften ihre Reformbemühungen zurückfahren sollten, um sich verstärkt auf ihre politische Verantwortung, der Wiederherstellung der Stabilität unter der Gruppe der Arbeiter, zu konzentrieren.

„[...] [the ACFTU] demanded that unions help instil in workers an appreciation of the problems facing the nation. Workers had to be persuaded to consciously subordinate personal to national interests, and immediate to long-term interests.“<sup>142</sup>

In Kombination mit der revolutionären Umgestaltung der Staats- und Kollektivbetriebe, infolgedessen Tausende von Industriearbeitern ihren Arbeitsplatz verloren und in eine nicht abgesicherte Arbeitslosigkeit fielen, litt die Reputation der ACFTU als Interessenvermittler und Beschützer der Arbeiter sehr. Viele wandten sich ab und die Mitgliedszahlen sanken kontinuierlich (vgl. Grafik 3, S. 46). Der Gewerkschaftsbund sah sich gerade Ende der 1990er in eine tiefe Krise verwickelt. Mit einer umfassend angelegten Kampagne im Jahr 2001 unter dem Motto „wo es Arbeiter gibt, sollten auch Gewerkschaften gegründet werden“<sup>143</sup> reagierte die ACFTU auf diese Krise. Aktiv setzte sich der Gewerkschaftsbund dafür ein, dass die gewerkschaftliche Organisation in China nicht noch mehr an Boden verliert und engagierte

---

<sup>141</sup> Vgl. CLB (2009a): 12.

<sup>142</sup> Ebd.: 13.

<sup>143</sup> Vgl. Liu, Mingwei (2011): 157.

sich insbesondere für die Etablierung von Betriebsgewerkschaften, welche den Arbeitern direkt auf Augenhöhe begegnen sollten. Da sich in den 1990ern die Privatwirtschaft in China stets vergrößert hatte und mit ihr auch immer mehr ausländische Unternehmen Einzug in das Reich der Mitte gehalten hatten, war die ACFTU ebenfalls sehr um die Errichtung von Betriebsgewerkschaften in ausländischen Unternehmen bemüht. Eines der bekanntesten Beispiele diesbezüglich ist das Unternehmen Wal-Mart, das sich lange Zeit geweigert hatte, Betriebsgewerkschaften im eigenen Unternehmen zuzulassen (vgl. Kapitel 4.1.1). Seit diesem Schritt wuchs die Anzahl der Betriebsgewerkschaften auch in multinationalen Konzernen kontinuierlich.<sup>144</sup>

Die Kampagne war zusätzlich Reaktion auf einen weiteren Trend, der sich innerhalb der chinesischen Arbeiterschaft abzeichnete. Wachsende Stratifizierung und Pluralisierung unter den Arbeitern forcierten auf Grund der mangelnden Abdeckung durch Gewerkschaften ein Entstehen von meist illegalen, aber dennoch geduldeten Parallelgruppierungen von Wanderarbeitern sowie Arbeits-NGOs (*Labour-NGOs* oder *LNGOs*), welche die Interessen bündelten und kanalisiert, die bis dato nicht von der ACFTU erfasst worden waren.<sup>145</sup> Die Entstehung dieser Parallelgruppierungen, vielmehr allerdings ihre Duldung durch die Regierung, sind repräsentativ für den Bedarf einer weiterreichenden gewerkschaftlichen Abdeckung in China. Sie sind nicht nur stellvertretend für die Lücken der gesamten Gewerkschaftsarbeit der ACFTU, sondern lassen ebenso die Frage über eine wachsende Konkurrenz für die traditionelle Massenorganisation aufkommen. Was nun im Einzelnen getan wurde, um die Arbeit der Gewerkschaften in China angesichts der steigenden Massenproteste effektiver zu gestalten, also die Einbindung der Arbeiter zu verbessern, und was dies für die Beziehung zwischen Staat und der arbeitenden Gesellschaft bedeutet, wird im Folgenden anhand des modifizierten Kriterienkatalogs von Schmitter erörtert.

#### **4.1 Hierarchische Ordnungsstruktur der ACFTU**

Allein aus der Geschichte des nationalen Gewerkschaftsbundes heraus wird deutlich, dass traditionell ein enges Beziehungsgeflecht zwischen ACFTU und KPCh besteht, was sich im organisatorischen Aufbau auch heute noch widerspiegelt. So ist im *Statute of Labour Unions in the People's Republic of China* z.B. festgeschrieben:

---

<sup>144</sup> Vgl. Liu, Mingwei (2011): 157.

<sup>145</sup> Vgl. ebd.: 157-158.

„[...] Chinese unions are [...] under the leadership of the Communist Party [...], carry out the Party policy of ‘concentrating on economic development’, and stick to the ‘Four Basic Principles’.”<sup>146</sup>

Demzufolge übt die KPCh die Führungsrolle innerhalb der ACFTU aus. Dies zeigt sich vor allem im administrativen Aufbau des Gewerkschaftsbundes, der sich offensichtlich an den innerparteilichen Strukturen orientiert bzw. darin eingebettet ist. Trotz des wachsenden sozialen Drucks der vergangenen Jahre, hat sich an dieser Struktur oberflächlich nicht viel verändert. Genauer betrachtet sind aber neue Organe innerhalb des Gewerkschaftssystems hinzugestoßen, welche mehr Partizipation der Arbeiter und vor allem der Wanderarbeiter an der Gewerkschaftsarbeit auf Graswurzelebene ermöglichen sollen.

Unter dem organisatorischen Prinzip der KPCh des demokratischen Zentralismus ist der Aufbau der ACFTU eine Kombination entlang geographischer und industrieller Grenzen.<sup>147</sup>

Die höchsten führenden Organe des nationalen Gewerkschaftsbunds setzen sich aus nationalem Gewerkschaftskongress sowie einem Exekutivkomitee zusammen, welches wiederum vom nationalen Kongress gewählt wird. Im Falle eines Ausfalls des Exekutivkomitees übernimmt das Präsidium – bestehend aus einem Vorsitzenden, mehreren Vize-Vorsitzenden und weiteren Mitgliedern – entsprechende Aufgaben. Unterhalb des Präsidiums ist ferner das Sekretariat angesiedelt, welches für Alltagsaufgaben der ACFTU zuständig ist.<sup>148</sup>

Die lokalen Organe bzw. Komitees der ACFTU sind der nationalen Abteilung auf drei Ebenen administrativ untergeordnet: (1) Provinzebene (*sheng zonggonghui weiyuanhui* 省总工会委员会) (einschließlich der autonomen Gebiete und regierungsunmittelbaren Städte), (2) Stadtebene (*shi zonggonghui weiyuanhui* 市总工会委员会) und (3) Kreisebene (*xian zonggonghui weiyuanhui* 县总工会委员会). Je nach Anforderungen der jeweiligen Industrien in den verschiedenen lokalen Administrationen, haben die lokalen Hauptverwaltungen der ACFTU industrielle Gewerkschaften (*chanye gonghui* 产业工会) eingerichtet (vgl. Grafik 2, S. 42). Diese sind verwaltungstechnisch ähnlich aufgebaut wie die Lokalabteilungen der ACFTU, je nach Industriezweig jedoch bloß in bestimmten Regionen vertreten.<sup>149</sup>

<sup>146</sup> Ma, Zhining (2011): 53. Die vier Grundprinzipien schreiben vor, dass sich die VR China auf dem sozialistischen Weg, unter der Führung der KPCh, auf der Grundlage der Diktatur des Proletariats sowie auf Grundlage des Marxismus-Leninismus und dem Mao Zedong Gedanken entwickeln soll. Vgl. Deng, Xiaoping (1979): <http://www.people.com.cn/GB/channel1/10/20000529/80791.html>.

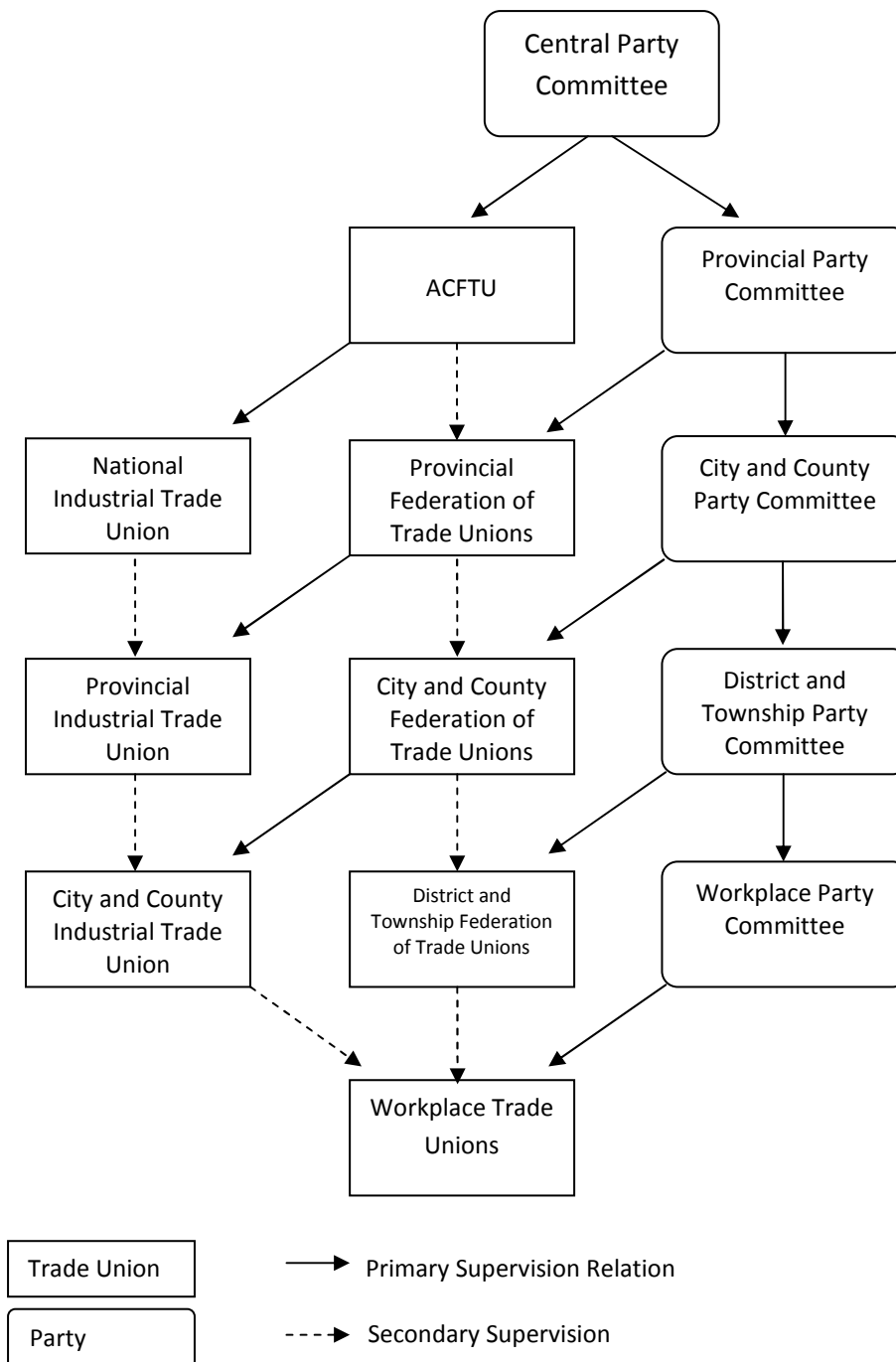
<sup>147</sup> Vgl. Nationaler Volkskongress der VR China (2001): *Trade Union Law of the People's Republic of China*, Artikel 9, [http://www.gov.cn/english/laws/2005-10/11/content\\_75948.htm](http://www.gov.cn/english/laws/2005-10/11/content_75948.htm).

<sup>148</sup> Vgl. Taylor, Bill et al. (2003): 105.

<sup>149</sup> So sind Gewerkschaften der Stahlindustrie z.B. häufiger im Rostgürtel des chinesischen Nordostens anzutreffen als in der eher leichtindustriell (z.B. Textil verarbeitende Industrie) geprägten Region des



**Grafik 2: Struktureller Aufbau der ACFTU und ihre Verbindung zur Partei<sup>150</sup>**



Perflussdeltas. Rostgürtel und Perflussdelta zählen zu den größten und bekanntesten Industrieregionen in der VR China. Vgl. Lee Ching Kwan (2007b).

Insgesamt existieren 31 Gewerkschaftsverbände auf der lokalen Ebene. Darüber hinaus gibt es zehn weitere Gewerkschaften entlang von folgenden Industriezweigen: *Chinese Education, Scientific, Cultural, Health and Sports Workers' Union, Chinese Seamen and Construction Workers' Union, Chinese Energy and Chemical Workers' Union, Chinese Machinery, Metallurgical and Building Materials Workers' Union, Chinese Defense Industry, Postal and Telecommunications Workers' Union, Chinese Financial, Commercial, Light Industry, Textile and Tobacco Workers' Union, Chinese Agricultural, Forestry and Water Conservancy Workers' Union, All-China Federation of Railway Workers' Unions, Chinese Aviation Workers' Union, Chinese Financial Workers' Union*. Vgl. ACFTU (2007b): <http://english.acftu.org/template/10002/column.jsp?cid=133>.

<sup>150</sup> Vereinfachte Darstellung. Jede administrative Ebene verfügt zusätzlich über einen lokalen Gewerkschaftsausschuss, welcher die Beschlüsse der jeweiligen Gewerkschaftsversammlung umsetzt. Vgl. Qi, Dongtao (2010b): 17.

Sergio Grassi, der sich in einem Artikel von 2008 intensiv mit den aktuellen Entwicklungen der chinesischen Gewerkschaften auseinandergesetzt hat, betont, dass Industriegewerkschaften in China traditionell über keine große Machtbasis verfügen, um mitunter die Entstehung einer geeinten Arbeiterbewegung entlang ganzer Industriesektoren zu vermeiden. Sind lokale Provinzgewerkschaften meist gut organisiert und in die Arbeit der Lokalverwaltungen der KPCh weitgehend integriert, fehlt es Industriegewerkschaften in den meisten Fällen an äquivalenten Parteivertretern und somit auch an wichtigen Funktionen wie Mitspracherecht bei der Ausarbeitung von neuen *policies*.<sup>151</sup>

Darüber hinaus existieren auch auf der Graswurzelebene Ableger der ACFTU in Form von Betriebs- und Arbeitsplatzgewerkschaften. Diese werden entlang eines Systems eingerichtet, welches ihnen erlaubt nur eine einzige Gewerkschaft in einem Betrieb zu etablieren. Größeren Betriebsgewerkschaften ist es jedoch gestattet, weitere Gewerkschaften entlang von Arbeitsplätzen (*work-sites*) zu gründen. Diese Struktur verdeutlicht, dass verschiedene Faktionen innerhalb der ACFTU allein durch den administrativen Aufbau verhindert werden und es aus diesem Grund an einem innerverbandlichen Wettbewerb mangelt.<sup>152</sup>

Formell können Gewerkschaften sowohl durch einen *top-down* Prozess, also auf Entscheidung der hierarchisch übergeordneten ACFTU-Abteilung als auch durch einen *bottom-up* Prozess auf Wunsch der Belegschaft eingerichtet werden. Bislang wurde die Mehrzahl der momentan bestehenden Betriebsgewerkschaften allerdings fast ausschließlich auf Bestimmung der Lokalverwaltungen der ACFTU eingerichtet, um eine gewisse Kontrolle über die Anzahl der Gewerkschaften, aber auch über die Gewerkschaftsvorsitzenden walten lassen zu können.<sup>153</sup> Offiziell beruht die Mitgliedschaft in Gewerkschaften auf der freiwilligen Entscheidung jedes einzelnen Arbeiters. Kein Arbeiter sollte von irgendwelchen Organisationen oder Individuen zur Mitgliedschaft gezwungen bzw. von einer Mitgliedschaft abgehalten werden. Hinzu kommt, dass keinerlei Unterscheidung zwischen ethnischer Zugehörigkeit, Geschlecht, Beruf, Religion oder Bildung der Arbeiter gemacht werden sollte.<sup>154</sup>

Finanziell stützen sich die Gewerkschaften einerseits auf eine 2%-ige Lohnsummenabgabe aller Arbeiter unabhängig von ihrer Mitgliedschaft, wovon etwa 60% des Gesamtbetrags direkt an die Betriebsgewerkschaften weitergeleitet werden. Die restlichen 40% werden wiederum auf die einzelnen ACFTU-Lokalbüros verteilt. Auf der anderen Seite speist sich die

---

<sup>151</sup> Vgl. Grassi, Sergio (2008): 10.

<sup>152</sup> Vgl. Taylor, Bill et al. (2003): 105. Die Autoren beziffern in ihrer Publikation den Ausdruck „größere Gewerkschaften“ nicht.

<sup>153</sup> Vgl. Grassi, Sergio (2008): 10.

<sup>154</sup> Vgl. Xue, Lina (2010): 202.

Finanzquelle der Betriebsgewerkschaften aus einer 0,5%-Abgabe der individuellen Gewerkschaftsmitglieder. Häufig sind Gewerkschaften zudem in Besitz von profitorientierten Kapitalanlagen wie Kulturzentren oder Geschäftsbetrieben wie etwa Kinos.<sup>155</sup>

Darüber hinaus sind Staats- und Kollektivbetriebe in der VR China in der Regel weitreichender durch eine gewerkschaftliche Organisation abgedeckt als privat- und ausländisch-finanzierte Konzerne. Dies liegt im Wesentlichen darin begründet, dass POEs und FIEs mit einem höheren Überlebens- und Konkurrenzdruck konfrontiert und damit stets auf die Unterstützung von Investoren angewiesen sind. Eine effektive und umfassende Gewerkschaftslandschaft in solchen Betrieben wird häufig als Investitionshemmnis betrachtet, weshalb sowohl Unternehmensführung als auch Arbeiter einer Gewerkschaftsgründung recht distanziert gegenüberstehen. Um dieses scheinbare Hindernis dennoch überwinden zu können, sind einige Lokalgewerkschaften zu erheblichen Zugeständnissen gegenüber den Unternehmen bereit, wie z. B. dass die Gewerkschaftsführung vom Unternehmensvorstand ernannt wird und Arbeiter diesbezüglich kein Mitspracherecht erhalten. Viele Lokalgewerkschaften begründen einen solchen Schritt oft damit, dass sie zunächst sämtliche Unternehmen gewerkschaftlich organisiert wissen möchten. Erst auf der Grundlage einer weitreichenden Gewerkschaftslandschaft könne man sich anschließend an die effektive Umsetzung der eigentlichen Gewerkschaftsarbeit und Repräsentation von Arbeiterinteressen begeben.<sup>156</sup>

#### **4.1.1 Reformen**

Im Zentrum der Reformen bezüglich der hierarchischen Ordnungsstruktur der ACFTU stehen vor allem die seit 1978 zunehmende Politisierung der Gewerkschaftsorganisationen sowie die zahlenmäßige Erhöhung der gewerkschaftlichen Abdeckung. Darüber hinaus ist auch die Einrichtung bzw. Wiederbelebung neuer Organe innerhalb der ACFTU zu nennen wie die *Staff and Workers Representative Congresses* (SWRCs) und Gewerkschaften für Wanderarbeiter.

##### *Politisierung der ACFTU*

Innerhalb der vergangenen Jahre ist die Wertschätzung der ACFTU durch die Partei merklich angestiegen. Erwähnenswert ist in diesem Kontext insbesondere der Statuszuwachs von

---

<sup>155</sup> Vgl. Qi, Dongtao (2010b): 16-17.

<sup>156</sup> Vgl. Grassi, Sergio (2008): 11.

Gewerkschaftsvorsitzenden – vor allem der Betriebsgewerkschaften – innerhalb der politischen Hierarchie. Vor der Kulturrevolution stammten die drei ACFTU-Vorsitzenden, die es bis dato gegeben hatte, lediglich aus den Reihen des KPCh-Zentralkomitees. Nach der Reaktivierung der ACFTU 1978 übernahm erstmals ein Mitglied des Politbüros, Ni Zhifu, den ACFTU-Vorsitz. Zwischen 1993 und 2003 wurden die ACFTU-Führungspositionen von noch höheren Parteikadern bekleidet. So war z.B. Wei Jianxing Mitglied im ständigen Ausschuss des KPCh-Politbüros. Die extreme Politisierung der nationalen ACFTU-Ebene fiel bemerkenswerter Weise gerade in die Zeit der Restrukturierung von Staats- und Kollektivbetrieben und war somit eng verbunden mit den Massenentlassungen und der damit einhergehenden Existenzkrise des Gewerkschaftsbundes. Die Besetzung der Führungspositionen mit hochrangigen Parteikadern sollte die ACFTU stabilisieren und aus ihrer Daseinskrise heraus manövrieren.<sup>157</sup> Um ihre von der Regierung zugeteilten Hauptfunktionen, verwirklichen zu können, ist die ACFTU mitsamt ihrer Lokalbüros noch immer eng an die Zentral- und Lokalregierungen gebunden.

„As the perceived threats to political order and social stability [...] have multiplied, so the importance of the ACFTU in controlling and neutralizing those threats has increased.“<sup>158</sup>

Dies macht sich insbesondere dadurch bemerkbar, dass nicht nur der nationale Vorstand der ACFTU, sondern auch der Vorsitz der meisten Lokalbüros lange Zeit mit Parteikadern besetzt war. Erst seit Kurzem versucht man die Verflechtung von Partei und ACFTU auf Betriebsebene und in den Lokalbüros ein wenig zu lösen (vgl. Kapitel 4.5).<sup>159</sup>

### Erhöhung der gewerkschaftlichen Abdeckung

Die erwähnte Kampagne aus dem Jahr 2001 zur Erhöhung der gewerkschaftlichen Abdeckung in China wurde umgehend durchgesetzt. Nicht bloß Betriebsgewerkschaften erlebten dadurch einen zahlenmäßigen Aufschwung, sondern auch ihre Mitgliedszahlen, so dass die Glaubwürdigkeitskrise der 1990er Jahre zunächst überwunden schien. So belief sich die Anzahl der Betriebsgewerkschaften 2001 noch bei 850.000 in ganz China mit einer Mitgliedszahl von insgesamt 103 Millionen.<sup>160</sup> Liu Mingwei spricht von einer Gesamtzahl von Gewerkschaftsmitgliedern von 226 Millionen im Jahr 2009, was mehr als einer Verdopplung der Gewerkschaftsmitglieder innerhalb von nur neun Jahren entspricht und eine

<sup>157</sup> Vgl. Qi, Dongtao (2010b): 18.

<sup>158</sup> CLB (2009a): 10.

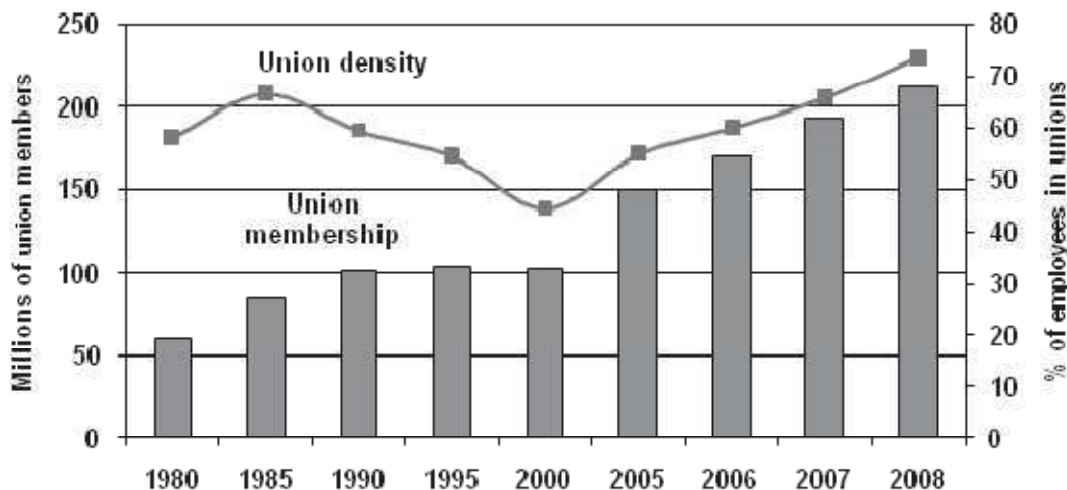
<sup>159</sup> Vgl. Qi, Dongtao (2010b): 18-20.

<sup>160</sup> Vgl. Taylor, Bill et al. (2003): 105.

Quote von mehr als 74% der chinesischen Arbeiter ausmacht.<sup>161</sup> Es ist geplant, zwischen 2011 und 2013 1,95 Millionen Gewerkschaften zusätzlich in den Betrieben einzusetzen, so dass eine Gesamtzahl von 4,46 Millionen Betrieben bzw. eine Rate von 90% abgedeckt werden kann.<sup>162</sup> Grafik 3 veranschaulicht den beinahe kontinuierlichen Anstieg von Gewerkschaftsmitgliedern sowie gewerkschaftlicher Abdeckung in der VR. Auffällig ist der Einbruch bzw. die Stagnation um die Jahrtausendwende, welche auf die zuvor erwähnte Glaubwürdigkeitskrise der ACFTU zurückzuführen ist.

Es steht also fest, dass die gewerkschaftliche Organisation in der VR China zumindest zahlenmäßig immer weiter expandiert. Die alleinige Anzahl an Gewerkschaftsmitgliedern ist jedoch noch kein ausschlaggebendes Indiz für die Effektivität der Gewerkschaftsarbeit, lassen sich die hohen Zahlen doch z.T. damit erklären, dass 2% der Lohnsumme aller Beschäftigten in den Betrieben, in welchen Gewerkschaften eingerichtet worden sind, automatisch von der Betriebsleitung abgeführt werden.<sup>163</sup> D.h. unabhängig davon ob ein Arbeiter Gewerkschaftsmitglied ist oder nicht, muss er in jedem Fall 2% seines Lohnes abtreten, sobald eine Betriebsgewerkschaft eingerichtet worden ist.

**Grafik 3: Zahl der Gewerkschaftsmitglieder und Gewerkschaftsdichte in China (1980-2008)**<sup>164</sup>



Die Kampagne war zudem weniger an die Staatsbetriebe gerichtet, welche grundsätzlich geringere Probleme mit der Etablierung von Betriebsgewerkschaften hatten. Vor allem Unternehmen aus dem nicht-öffentlichen Sektor und insbesondere die FIEs waren Objekte dieses Vorhabens. Dies liegt darin begründet, dass ausländisch-finanzierte Unternehmen

<sup>161</sup> Vgl. Liu, Mingwei (2011): 157. Insgesamt gab es in China 2010 ca. 300 Millionen Arbeiter. Vgl. Li, Lei (2010): 79 und Wang Jiaoping et al. (2011): <http://acftu.worker.cn/c/2011/01/19/110119035651333301528.html>.

<sup>162</sup> Vgl. Cao, Haiying (2011): 5.

<sup>163</sup> Vgl. Grassi, Sergio (2008): 10; Chen, Lei/Li, Yongjun (2011): 54 und Qi, Dongtao (2010b): 15.

<sup>164</sup> Vgl. Qi, Dongtao (2010b): 15.

häufig außerhalb des direkten Kontrollbereichs der KPCh liegen, da Parteiorganisationen in ihren Betrieben oftmals nicht existieren, wie es in Staatsbetrieben der Fall ist.

„The ACFTU’s mission of establishing trade unions across foreign companies came from the Party, which has attempted to penetrate its organization into all corners of society, including private and foreign companies, in order to control potential collective action and prevent social unrest.“<sup>165</sup>

So wollte die Regierung erreichen, bis 2002 100 Firmen sowie 36 Millionen Arbeiter aus dem nicht öffentlichen Sektor gewerkschaftlich zu organisieren.<sup>166</sup> Ende 2009 war es der ACFTU gelungen, 92% der 500 führenden Großkonzerne in China gewerkschaftlich zu organisieren, darunter auch den multinationalen Großkonzern Wal-Mart.<sup>167</sup> Mit 405 Milliarden US-Dollar Umsatz nahm Wal-Mart 2009 den dritten Platz der 500 größten ausländischen Unternehmen in China ein. Anfang 2008 waren 105 Filialen in 56 chinesischen Städten angesiedelt, womit das Unternehmen einen bedeutenden Arbeitgeber auf dem chinesischen Markt repräsentiert.<sup>168</sup> Der lange Widerstand gegen eine gewerkschaftliche Organisation seiner Arbeiter verhalf dem Unternehmen, laut He Baogang von der Deakin University in Australien und Xie Yuhua von der Hunan University, zu einem einmaligen Profit, den es durch Gewerkschaften und die damit erhöhte soziale Verantwortung sowie finanzielle Mehrausgaben in Gefahr sah.<sup>169</sup> Um Betriebsgewerkschaften zu etablieren, begann die ACFTU vor allem 2004 verstärkten Druck auf die Unternehmensführung auszuüben, indem sie darauf beharrte, dass die Gründung von Betriebsgewerkschaften ein Arbeiterrecht in China sei. Wal-Mart war als eines der größten ausländischen Unternehmen in China bewusst gewählt, um gegenüber den übrigen multinationalen Konzernen ein Zeichen zu setzen:

„They proceeded to target Wal-Mart because its worldwide anti-union reputation meant that its unionization would therefore act as a benchmark for other private foreign industries in China that also opposed unions.“<sup>170</sup>

Dabei bediente sich die Regierung insbesondere einer breiten nationalen und internationalen medialen Berichterstattung, um auf den Fall aufmerksam zu machen und den Druck auf die Wal-Mart Unternehmensführung weiter zu erhöhen. Da sich das Unternehmen u.a. dadurch aus der Affäre ziehen wollte, dass es darauf beharrte, dass sich Arbeiter nach chinesischem Gesetz auf einer freiwilligen Initiative zu Gewerkschaften zusammenfinden müssten, setzte sich die ACFTU direkt mit den Wal-Mart Arbeitern in Verbindung, um diese zu einem

<sup>165</sup> He, Baogang/Xie, Yuhua (2011): 5.

<sup>166</sup> Vgl. Qiao, Jian (2006): 2.

<sup>167</sup> Vgl. Liu, Mingwei (2011): 157.

<sup>168</sup> Vgl. He, Baogang/Xie, Yuhua (2011): 2.

<sup>169</sup> Vgl. ebd.: 2.

<sup>170</sup> Ebd.: 7.

solchen Schritt zu bewegen.<sup>171</sup> Die Unternehmensführung gab dem Druck durch die ACFTU schließlich nach. Am 29. Juli 2006 wurde die erste Gewerkschaft in einer Wal-Mart-Niederlassung in Jinjiang eingerichtet; innerhalb von sechs Monaten verfügten alle Filialen über Gewerkschaften.<sup>172</sup>

Es ist schwierig zu beurteilen, ob dies als ein wirklicher Erfolg gewertet werden kann oder nicht. Das beharrliche Engagement der chinesischen Regierung und der ACFTU gleichermaßen, ausländische Unternehmen gewerkschaftlich zu organisieren und damit ihre Arbeiter repräsentiert zu sehen, ist eindeutig positiv zu werten. Auf der anderen Seite war dies jedoch ein weiterer Schritt in Richtung größerer Kontrolle der Arbeiter durch die Regierung und das Verhindern einer eventuell unabhängigen Arbeiterbewegung außerhalb der ACFTU und damit außerhalb der Regierung.<sup>173</sup>

#### Staff and Workers Representative Congress (SWRC)

SWRCs (*zhigong daibiao dahui* 职工代表大会) ähneln deutschen Betriebsräten. Allerdings operieren Betriebsräte in Deutschland als unabhängige Organisationen und parallel zu Gewerkschaften, wohingegen die SWRCs institutionell direkt mit den Betriebsgewerkschaften verbunden sind. Aus diesem Grund überlappen sich häufig nicht bloß die institutionelle Rollenverteilung zwischen SWRCs und Betriebsgewerkschaften, sondern auch ein beachtlicher Anteil der Repräsentanten. Die SWRCs sind wesentlicher Bestandteil für den Aufbau einer demokratischen Verwaltung innerhalb der Betriebe und verfügen theoretisch über wichtige Partizipationsmöglichkeiten innerhalb der Entscheidungen der Geschäftsführung (vgl. Kapitel 4.2.1).<sup>174</sup>

Waren sie unter Mao Zedong noch weitgehend außer Kraft gesetzt, wurde mit Deng Xiaoping ihre Rolle als Mitbestimmungsorgan für Arbeiter wiederbelebt.<sup>175</sup> Unter der Regierung Dengs wurde ein Großteil der Staatsbetriebe mit SWRCs ausgestattet, so dass bereits Anfang der

<sup>171</sup> Vgl. He, Baogang/Xie, Yuhua (2011): 8. Die Wal-Mart Unternehmensführung beharrte auf dem Standpunkt, dass ihre Arbeiter auf Grund einer mangelnden *bottom-up* Initiative zur Gewerkschaftsgründung mit den allgemeinen Arbeitsbedingungen zufrieden waren. Laut der Studie von He und Xie, seien die Arbeiter jedoch vielmehr unter Druck gesetzt worden: „[...] one of Wal-Mart’s staff trainers in a session for new staff told them they had the option to organize a union, but at the same time warned them that the cost of running a trade union would use up to 40 percent of the annual fees and thereby effectively reduce the funds human resources normally put aside for staff social activities and general welfare.” He, Baogang/Xie, Yuhua (2011): 8.

<sup>172</sup> Vgl. He, Baogang/Xie, Yuhua (2011): 2.

<sup>173</sup> Vgl. ebd.: 10.

<sup>174</sup> Vgl. Taylor, Bill et al. (2003): 133. Das Recht auf Partizipation lässt sich im Wesentlichen auf die sozialen und politischen Prinzipien des politischen Systems der VR China zurückführen, in welchem Arbeiter und Angestellte traditionell die Rolle der „Herren der Unternehmen“ ausfüllen (Bill Taylor et al. verwenden im Original den Begriff „master of the enterprise“).

<sup>175</sup> Die SWRCs wurden bereits in den 1950er Jahren als Organ zur Interessenartikulation für Arbeiter eingerichtet.

1980er Jahre 90% der groß- und mittelständischen Staatsbetriebe über einen solchen Rat verfügten. Bis heute wurden ihnen nach und nach mehr Mitspracherechte eingeräumt. Darüber hinaus bemüht sich die chinesische Regierung seit einiger Zeit auch darum, SWRCs in FIEs und POEs einzurichten. Theoretisch sollen die SWRCs die Machtbasis der Betriebsgewerkschaften als Ausgangspunkt für gleichberechtigte Verhandlungen mit den Unternehmensvertretern stellen. In der Realität sind sie jedoch vielmehr den Betriebsgewerkschaften verpflichtet und handeln in vielen Fällen nach deren Anweisungen (*top-down*).<sup>176</sup>

### Gewerkschaften für Wanderarbeiter

Seit Beginn der 2000er existieren zusätzlich zu den genannten administrativen Gewerkschaftsebenen auch die von Taylor et al. genannten Gewerkschaftsverbände (*Associations of Trade Unions*). Diese sind über die jeweiligen Heimatdörfer der Wanderarbeiter organisiert. In einigen Gemeinden und Dörfern fungieren sie als eine Art Lokalgewerkschaften, welche eng mit den Betrieben kooperieren. Andernorts nehmen sie wiederum direkt die Funktion von Betriebsgewerkschaften ein und organisieren Arbeiterinteressen vornehmlich in privat- und ausländisch-finanzierten Unternehmen.<sup>177</sup> Sergio Grassi bezeichnet diese neue Form der Gewerkschaften auch direkt als Dorfgewerkschaften (*cun gonghui* 村工会) bzw. Programmgewerkschaften (*xiangmu gonghui* 项目工会). Diese sind im Zuge der gewerkschaftlichen Inkorporation von Wanderarbeitern offiziell 2003 etabliert worden und sollen Wanderarbeiter vor einer unrechtmäßigen Behandlung an ihren Arbeitsplätzen schützen (vgl. Kapitel 4.2.1).

#### **4.1.2 Zwischenfazit**

Da sich die engen Verbindungen zwischen Gewerkschaften und Partei bis heute in vielen Fällen erhalten haben, entspricht der strukturelle Überbau noch immer einem stark staatskorporatistisch ausgerichteten Muster. Daran haben auch die großflächige gewerkschaftliche Abdeckung sowie die kontinuierlich ansteigenden Mitgliedszahlen nichts geändert. Allerdings scheint ein Aufbröckeln dessen bereits angestoßen worden zu sein.<sup>178</sup> Dafür stehen zum einen die Wiederbelebung und Verstärkung der SWRCs, durch welche alle

<sup>176</sup> Vgl. Zhu, Xiaoyang/Chan, Anita (2005): 10-12.

<sup>177</sup> Vgl. Taylor, Bill et al. (2003): 105.

<sup>178</sup> Vgl. Chen, Lei/Li, Yongjun (2011): 52-53.



Arbeiter zumindest theoretisch mehr Partizipationsmöglichkeiten erhalten sollen. Auf der anderen Seite sind Dorf- und Programmgewerkschaften ein zusätzliches Zeichen für die Loslösung vom strengen Staatskorporatismus. Zwar wurden diese in das System der ACFTU integriert, so dass sie nicht unabhängig des offiziellen Gewerkschaftsbunds agieren können, ihre Etablierung erfolgte allerdings als unmittelbare Reaktionen auf den zunehmenden sozialen Druck sowie das stabilitätsgefährdende Potenzial, das aus Sicht der chinesischen Regierung von der Gesellschaftsgruppe der Wanderarbeiter ausgeht. Der von der Regierung wahrgenommene *bottom-up* Druck und ihre Maßnahmen diesbezüglich lassen darauf schließen, dass die Regierung nicht mehr die absolute Kontrolle über die Gesellschaft ausübt und gesellschaftskorporatistische Tendenzen nach Schmitter dementsprechend sichtbar werden.

#### **4.2 Funktionen und Funktionsaufteilung der ACFTU**

Ähnlich wie beim administrativen Aufbau hat sich auch die Funktionsaufteilung innerhalb der ACFTU nicht grundlegend geändert. Mit der Wiederbelebung der SWRCs und der Gewerkschaften für Wanderarbeiter sind auf der Graswurzelebene jedoch neue Aufgabenbereiche hinzugestoßen, welche zusätzlich funktional abgedeckt werden müssen.

##### Nationale und lokale Ebene

Auf nationaler Ebene besteht die wesentliche Aufgabe der ACFTU in der Zusammenarbeit mit der chinesischen Regierung und der damit verbundenen Durchsetzung von Regierungsbeschlüssen bezüglich der Arbeitsbeziehungen in China. Um dieses Bestreben zielorientiert für Arbeiter über eine Kanalisierung der prioritären Bedürfnisse umsetzen zu können, hat die ACFTU zusätzlich auf allen administrativen Regierungsebenen Lokalgewerkschaften eingerichtet. Diese sind dafür zuständig, Meinungen und Verbesserungsvorschläge über wichtige *policies* und Gesetze einzubringen, welche an die jeweiligen Lokalregierungen oder über die nationale ACFTU-Ebene an die Zentralregierung weitergeleitet werden. In den vergangenen Jahren war die ACFTU an der Ausarbeitung von insgesamt 300 Gesetzen und Bestimmungen beteiligt.<sup>179</sup> Hervorzuheben ist hierbei die Mitwirkung zwischen 2006 und 2007 am neuen Arbeitsvertragsgesetz, welches 2007 verabschiedet wurde (vgl. Kapitel 4.4).<sup>180</sup>

---

<sup>179</sup> Vgl. Grassi, Sergio (2008): 16.

<sup>180</sup> Vgl. Liu, Yanghua (2008): 32

Neben der aktiven Beteiligung an und dem Vorschlagsrecht bei Gesetzesentwürfen versteht die chinesische Regierung die ACFTU als zentrales Instrument zur Mobilisierung der Arbeiterschaft. In diesem Sinne wird von den Gewerkschaften erwartet, dass sie die Arbeiter zu einer höheren Produktivität bewegen, um dadurch zum Wirtschaftswachstum des gesamten Landes beizutragen.<sup>181</sup> Da die ACFTU das einzige Organ darstellt, das in direkter Verbindung zur Regierung auf der einen Seite und Arbeitern auf der anderen steht, werden die Lokalverwaltungen des Gewerkschaftsbunds von den lokalen Parteikadern in vielen Fällen an erster Stelle dazu angehalten, die Arbeiter zu einer erhöhten Wirtschaftsleistung anzutreiben, wodurch nicht selten wichtige Grundrechte verletzt werden und der Schutz der Arbeiterrechte leidet. Gleichzeitig verlangt die Zentralregierung aber ebenso, die Arbeitsbeziehungen möglichst stabil zu halten und Arbeiterdispute zu beschränken. Diese Ausbalancierung zwischen den beiden funktionellen Aufgaben der Mobilisierung der Arbeitskraft und Einhalten der rechtlich festgelegten Arbeitsstandards, ist vor allem seit der strukturellen Veränderung der Arbeitsbeziehungen zunehmend zu einem Problem, wenn nicht sogar unlösbares Dilemma für die ACFTU angeschwollen. Weitreichende und zunehmende Interessenkonflikte zwischen Arbeit und Kapital erschweren die Stabilisierung der Arbeitsbeziehungen in der VR China enorm.<sup>182</sup>

### Graswurzelebene

Während die ACFTU auf den höheren Ebenen mit dem Dilemma kämpft, Produktion zu gewährleisten und gleichzeitig die Arbeitsbeziehungen stabil zu halten, stehen die Gewerkschaften auf Graswurzelebene in unmittelbarem Kontakt zu den Arbeitern. Vor allem die Betriebsgewerkschaften nehmen in dieser Hinsicht eine bedeutende Position ein. Durch das Gewerkschaftsgesetz werden ihnen hauptsächlich beratende und unterstützende Funktionen übertragen. So ist mit Artikel 20 des Gesetzes beispielsweise vorgesehen, dass Betriebsgewerkschaften Arbeitern und Angestellten bei der Aushandlung und Verabschiedung ihrer Tarifverträge mit den Unternehmensvertretern beistehen.

„Trade unions shall, on behalf of the workers and staff members, make equal consultations and sign collective contracts with enterprises or institutions under enterprise-style management.“<sup>183</sup>

<sup>181</sup> Vgl. Xue, Lina (2010): 202; Liu, Yanghua (2008): 32 und Nationaler Volkskongress der VR China (2001): *Trade Union Law of the People's Republic of China*, Artikel 7, [http://www.gov.cn/english/laws/2005-10/11/content\\_75948.htm](http://www.gov.cn/english/laws/2005-10/11/content_75948.htm) und ACFTU (2006): <http://www.acftu.net/template/10004/file.jsp?cid=804&aid=42616>.

<sup>182</sup> Vgl. Taylor, Bill et al. (2003): 110-111.

<sup>183</sup> Nationaler Volkskongress der VR China (2001): *Trade Union Law of the People's Republic of China*, Artikel 20, [http://www.gov.cn/english/laws/2005-10/11/content\\_75948.htm](http://www.gov.cn/english/laws/2005-10/11/content_75948.htm).

Vor diesem Hintergrund ist aber nicht bloß die gewerkschaftliche Unterstützung innerhalb von Vertragsverhandlungen eine elementare Aufgabe, sondern insbesondere auch die Überwachung der Einhaltung der Verträge und relevanten Gesetze. Dabei ist vor allem die Kontrolle über eine mögliche Veruntreuung von Firmengeldern wie das Nichtauszahlen von Löhnen oder Korruption innerhalb der Betriebe hervorzuheben. Hinzu kommt die Überwachung über die Einhaltung der Sicherheit- und Hygienestandards am Arbeitsplatz, die festgeschriebenen Arbeitszeiten und die Wahrung der Rechte von weiblichen Mitarbeitern, da diese besonders von einer unrechtmäßigen Behandlung am Arbeitsplatz betroffen sind.<sup>184</sup>

Im Falle einer Verletzung der vertraglich abgesicherten Rechte durch die Geschäftsführung bei Streiks oder Arbeitsniederlegungen ist außerdem vorgesehen, dass die Betriebsgewerkschaften zwischen den betroffenen Arbeitern und der Unternehmensführung im Rahmen einer innerbetrieblichen Schlichtung verhandeln. Sie nehmen also eine streitschlichtende Vermittlerrolle ein und versuchen eine Übereinkunft zwischen den beteiligten Konfliktparteien zu verhandeln (vgl. Kapitel 4.4).

Ferner räumt die chinesische Regierung den Betriebsgewerkschaften eine elementare Funktion innerhalb der Rechtsberatung ein. Die Gesetzesrevisionen und *policies* zur Stabilisierung der industriellen Beziehungen waren in den vergangenen Jahren so zahlreich, dass viele Arbeiter – insbesondere die geringer ausgebildeten Arbeitsmigranten – schlichtweg den Überblick über ihre eigenen Rechte verloren haben. Für die Betriebsgewerkschaften gilt es, diese Lücke mit Hilfe von Aufklärungsarbeiten zu überbrücken. Das System des Rechtsbeistands ist kein neues Phänomen in der VR China, sondern existiert offiziell bereits seit 1994; die Beteiligung von Gewerkschaften in diesem Kontext liegt jedoch noch nicht so weit zurück.<sup>185</sup> Die rechtliche Unterstützung durch Betriebsgewerkschaften setzt sich hauptsächlich aus Konsultationen, Vermittlung sowie Unterstützung bei Gerichtsverfahren zusammen. Da die Mehrzahl der in Arbeitsstreitigkeiten verwickelten Arbeiter lediglich über ein rudimentäres Grundlagenwissen ihrer rechtlichen Situation verfügt, haben viele Gewerkschaften Rechtsberatungszentren (*Legal Aid Centers* oder LACs) eingerichtet, um die Arbeiter in Sprechstunden über ihre individuellen Fälle aufzuklären und weitere Schritte wie beispielsweise die Konfrontation mit der Unternehmensführung einzuleiten. Während solcher Sprechstunden legen die betroffenen Arbeiter den Missbrauch ihrer Rechte, im besten Fall anhand von Beweisen wie Verträgen oder Lohnkostenabrechnungen, dar. Die Konsultationen bestehen dabei nicht nur aus der reinen Interaktion zwischen Arbeitern und Beratern, sondern finden oft auch in Form von „offenen Runden“ statt, in welchen sämtliche

---

<sup>184</sup> Vgl. Xue, Lina (2010): 202 und Ma, Zhining (2011): 76.

<sup>185</sup> Vgl. Gallagher, Mary E. (2007): 203.

Rechtsschutzsuchende kollektiv über ihre Rechte aufgeklärt werden. Teilweise werden solche Aufklärungsrunden auch an öffentlichen Plätzen abgehalten, um einen möglichst großen Teil der Bevölkerung zu informieren. Ein positiver Nebeneffekt dieser kollektiven Aufklärung ist, dass sich einzelne Arbeiter über ihre Fälle austauschen, Solidarität zueinander aufbauen und sich gegenseitig unterstützen können.<sup>186</sup> Ende 2002 waren bereits in 13 Provinzen Zentren zu Rechtsberatungszwecken durch Gewerkschaften ins Leben gerufen worden. Zwischen 2000 und 2007 stieg ihre Anzahl China-weit von 2.363 auf 6.178.<sup>187</sup> Nicht selten war es den LACs zu verdanken, dass Arbeiter ihre Gerichtsverfahren über Arbeitsstreitigkeiten für sich entscheiden konnten. So gelang es zwischen 2008 und 2009 85% der Gerichtsverfahren vollkommen oder zumindest teilweise zu Gunsten der Arbeiter zu entscheiden.<sup>188</sup>

Eine weitere Funktion kommt den Betriebsgewerkschaften innerhalb karitativer Dienstleistungen zu, wie die Bereitstellung von Arbeiterfürsorge sowie Sport- und Freizeitaktivitäten, Kantinen, Kindergärten und Bibliotheken. Erwähnenswert sind in diesem Kontext vor allem die ESCs (vgl. Kapitel 3).<sup>189</sup>

Funktionen und Funktionsaufteilung der unterschiedlichen Gewerkschaftsebenen sind in Form des Gewerkschaftsgesetzes klar von der chinesischen Regierung definiert und vorgeschrieben. Während die ACFTU-National- und Lokalverwaltungen in enger Kooperation mit der KPCh einen wichtigen Beitrag zum chinesischen Wirtschaftswachstum leisten sollen, richten sich die Aufgaben der Betriebsgewerkschaften direkt an die Unterstützung und Interessenvertretung der Arbeiterschaft. Demzufolge besitzen die Betriebsgewerkschaften auch das größte Potenzial, die Beziehungen stabil zu halten. Allerdings kommen sie nicht selten in Konflikt mit höheren Gewerkschaftsadministrationen. Auf Grund der strengen hierarchischen Struktur des chinesischen Gewerkschaftssystems, sind Betriebsgewerkschaften stets an *top-down* Anweisungen gebunden und werden häufig zugunsten des nationalen oder lokalen Wirtschaftswachstums in ihrer Funktion als Überwacher über die Einhaltung der Gesetze eingeschränkt.<sup>190</sup>

---

<sup>186</sup> Vgl. Feng, Chen (2004): 36-37.

<sup>187</sup> Vgl. Gallagher, Mary E. (2007): 203 und Qi, Dongtao (2010b): 19.

<sup>188</sup> Vgl. Qi, Dongtao (2010b): 19.

<sup>189</sup> Vgl. Grassi, Sergio (2008): 6.

<sup>190</sup> Vgl. Taylor, Bill et al. (2003): 113-115.

### 4.2.1 Reformen

Vor dem Hintergrund der Verstärkung der SWRCs sowie der Etablierung von Dorf- und Programmgewerkschaften, haben sich gleichzeitig die Funktionen der ACFTU auf zusätzliche Institutionen ausgeweitet. Die ACFTU und Regierung betrachten diese Maßnahmen als einen weiteren Schritt in Richtung Demokratisierung des Gewerkschaftssystems. Insbesondere die Inkorporation von Wanderarbeitern soll demonstrieren, dass diese als Teil der chinesischen Arbeiterschaft anerkannt und in den demokratischen Aufbau integriert werden.

#### Staff and Workers Representative Congress (SWRC)

Mit der durch Deng Xiaoping initiierten Wiederbelebung der SWRCs, sollten die Partizipationsmöglichkeiten der Angestellten und Arbeiter an Entscheidungsprozessen der Geschäftsführung wesentlich gestärkt werden. Waren SWRCs ursprünglich als demokratische Machtbasis für die Betriebsgewerkschaften geplant, wurden sie nach und nach in das System der ACFTU inkorporiert, so dass Gewerkschaftsausschüsse heute meist als Exekutivorgan und Sprachrohr der SWRCs fungieren und dadurch die Interessen und Bedürfnisse der Arbeiter an die Geschäftsführung sowie höhere Gewerkschaftsebenen kanalisieren.<sup>191</sup>

SWRCs werden von der Regierung noch immer als das entscheidende Organ für ein demokratisches Unternehmensumfeld verstanden und sollen aus demokratischen Wahlen der Arbeiterschaft unabhängig von Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft gewählt werden.<sup>192</sup>

Insgesamt füllen sie offiziell fünf Verantwortungsbereiche aus. Sie müssen über strategische Veränderungen und Maßnahmen der Geschäftsführung informiert werden, diese prüfen und ihnen zustimmen bzw. ablehnen. Dazu zählen vor allem langfristige Produktionspläne der Betriebe sowie geplante Investitionen und Reinvestitionen. Darüber hinaus sind sie dazu befugt, Bestimmungen der Geschäftsführung bezüglich der Löhne, Bonuszahlungen und Sicherheitsstandards zu prüfen, darüber abzustimmen bzw. diese abzulehnen. Sie prüfen und entscheiden über Arbeiter-relevante *policies* bezüglich entscheidender Sozialleistungen sowie die Bereitstellung von Unterkünften. Hinzu kommt die Kontrolle und Evaluation über die Performanz der Parteikader in den Betrieben und die Möglichkeit Vorschläge bezüglich ihrer Belohnung, Bestrafung oder Entlassung einzubringen. Die Wahl der Unternehmensvertreter

---

<sup>191</sup> Vgl. White, Gordon et al. (1996): 41-42 und ACFTU (2008): <http://acftu.people.com.cn/GB/67588/8480258.html>.

<sup>192</sup> SWRCs können auch in Unternehmen eingerichtet werden, welche über keine Betriebsgewerkschaft verfügen. In einem solchen Fall übernehmen die SWRCs wichtige Aufgabenbereiche von Gewerkschaften wie z.B. Tarifverhandlungen. Vgl. Taylor, Bill et al. (2003): 138-143.

fällt ebenfalls in ihren Aufgabenbereich.<sup>193</sup> Mindestens 50% der SWRC-Repräsentanten müssen aus den Reihen der einfachen Arbeiter kommen. Die restlichen Positionen werden von Angestellten, Technikern und Unternehmensvertretern besetzt, wobei der Anteil der Unternehmensvertreter ein Fünftel nicht überschreiten darf.<sup>194</sup>

Basierend auf dieser rechtlichen Grundlage sind die SWRCs theoretisch ein bedeutender Teil der „Gewaltenteilung auf Betriebsebene“:

„[...] the fundamental nature of the SWRC in state enterprises is one of check and balance against total management domination.“<sup>195</sup>

In der Realität werden diese Befugnisse eher zögerlich umgesetzt. Problematisch ist in diesem Kontext vor allem die enge Verbindung zwischen Betriebsgewerkschaften und SWRCs. Diese untergräbt die Machtbasis, welche ursprünglich von Arbeitern und Angestellten ausgehen sollte und stärkt die Kontrolle durch die Regierung.

„[...] the functions of the [SWRCs] are restricted to supplement, complete, approve and explain the decisions already made by the management.“<sup>196</sup>

Somit gestaltet sich die Arbeit der SWRCs eher als eine Art Assistenz und weniger als wirkliche Kontrolle der Geschäftsführung. Die SWRCs sind gewissermaßen einer Gratwanderung zwischen politischer Mobilisierung der Arbeiter und selektiver Einbindung ausgesetzt.<sup>197</sup> Dieses Phänomen wird zusätzlich durch eine Studie der *Shanghai Federation of Trade Unions* (SHFTU) von 1998 bestätigt, in welcher die Komposition der SWRCs in 100 Unternehmen in Shanghai untersucht worden war. Das Ergebnis zeigt, dass gerade einmal 42,5% der Repräsentanten aller untersuchten SWRCs einfache Arbeiter waren. Der Rest setzte sich aus Angestellten und Unternehmensvertretern zusammen. In 13,8% der Unternehmen machten Unternehmensvertreter mehr als drei Viertel der SWRC-Repräsentanten aus, so dass sich die vermeintliche „Arbeiterversammlung“ zu einer Versammlung der Unternehmensführung entwickelt hatte.<sup>198</sup>

Nichtsdestotrotz sieht u.a. Anita Chan der Zukunft der SWRCs positiv entgegen und ist der Meinung, dass sie eines Tages sehr wahrscheinlich einen größeren Einfluss auf die industriellen Beziehungen in China und demokratische Unternehmensstrukturen haben werden.<sup>199</sup>

<sup>193</sup> Vgl. Zhu, Xiaoyang/Chan, Anita (2005): 10-11; Taylor, Bill et al. (2003): 139; ACFTU (2008): <http://acftu.people.com.cn/GB/67588/8480258.html> und Zhang, Anshun (2010): <http://theory.workercn.cn/contentfile/2010/01/05/07262078195927.html>.

<sup>194</sup> ACFTU (2008): <http://acftu.people.com.cn/GB/67588/8480258.html>

<sup>195</sup> Zhu, Xiaoyang/Chan, Anita (2005): 11.

<sup>196</sup> Taylor, Bill et al. (2003): 140.

<sup>197</sup> Vgl. ebd.: 140.

<sup>198</sup> Vgl. ebd.: 140.

<sup>199</sup> Vgl. Chan, Anita (2008): 83-84.

Anita Chan macht ihre Argumentation an drei Beispielen fest, in welchen sie besonderes Potenzial für die SWRCs identifiziert. Das erste Beispiel stammt aus einer Feldforschung von Chan, welche sie Mitte der 1990er Jahre durchgeführt hatte. In diesem Fall hatte ein Unternehmen 300 neue Wohnungen erworben, welche sie Unternehmensvertretern und Arbeitern zum Verkauf zur Verfügung stellte. Nach langwierigen Verhandlungen und auf Druck der Arbeiterschaft hatte der SWRC des Unternehmens schließlich durchsetzen können, dass die größten Wohnungen nicht, wie erwartet, an die Unternehmensvertreter verkauft wurden, sondern an einfache Arbeiter, die schon lange im Betrieb beschäftigt waren. Auf diese Weise wurde den Arbeitern eine wichtige Priorität eingeräumt.<sup>200</sup>

Das zweite Beispiel betrifft eine privatisierte Papier-Fabrik in der Stadt Zhengzhou. Dort hatten die Arbeiter nach der Privatisierung wesentliche Ansprüche auf Mitspracherecht verloren. Mit Hilfe von Streiks sowie der Unterstützung des SWRC, konnten sie nach über einem Jahr Partizipationsrechte einfordern. Der Erfolg der Arbeiter weitete sich auch auf andere Fabriken in Zhengzhou aus und führte dank der SWRCs zu ähnlichen Ergebnissen.<sup>201</sup>

Als drittes Beispiel hebt Chan einen Fall aus dem Jahr 1998 hervor, als eine Gruppe von Pekingener Taxi-Fahrern ihren SWRC eigenständig und demokratisch wählte und den von der Geschäftsführung ernannten erfolgreich ersetzen konnte. Die Taxi-Fahrer stützten sich dabei auf das Arbeitsgesetz von 1994, in welchem festgeschrieben ist, dass die höchste Entscheidungsgewalt offiziell in den Händen der SWRCs liegt.<sup>202</sup>

Auch wenn die genannten Fälle isolierte Beispiele repräsentieren, sieht Anita Chan Potenzial in den erfolgreichen Bewegungen. Trotz der *top-down* Prozesse, die in zahlreichen Unternehmen noch immer überwiegen, sei die Stärkung der SWRCs möglich, wenn die Arbeiter verstehen, diese Kanäle kollektiv zu nutzen.<sup>203</sup>

„If workers continue to use this legal institution to realize their rights, enterprise unions branches will gravitate in the direction of societal corporatism, beholden to their members.“<sup>204</sup>

### Gewerkschaften für Wanderarbeiter

Viele Provinzgewerkschaften der Zielregionen der Wanderarbeiter unterhalten mittlerweile direkte Kooperation mit den entsendenden Provinzen über Dorfgewerkschaften. Diese werden gegründet, wenn mehr als 100 Arbeiter ihr Dorf arbeitsbedingt verlassen. Sie führen u.a. darüber Buch, wie viele Bewohner ihren Dörfern als Arbeitsmigranten den Rücken kehren.

<sup>200</sup> Vgl. Chan, Anita (2008): 82.

<sup>201</sup> Vgl. ebd.: 83.

<sup>202</sup> Vgl. ebd.: 83.

<sup>203</sup> Vgl. ebd.: 83-84.

<sup>204</sup> Ebd.: 84.

Im Anschluss daran nimmt die Dorfgewerkschaft direkte Verbindung mit den jeweiligen Stadt- oder Betriebsgewerkschaften auf, die für ihre entsandten Arbeiter zuständig sind. Um die Kommunikation zwischen den verschiedenen Organen zu erleichtern, werden zusätzlich Verbindungsbüros eingerichtet. In Fällen des Missbrauchs der Rechte von Wanderarbeitern (z.B. bei Lohnentzug) können sich die Dorfgewerkschaften mit den zuständigen Stadt- oder Betriebsgewerkschaften, dem zuständigen Arbeitsamt bzw. der Stadtregierung auseinandersetzen und dort Beschwerde einreichen. Bei wiederholtem Ausbleiben der Lohnzahlungen können sie auf der Grundlage des neuen Arbeitsvertragsgesetzes den Entzug der Lizenz einzelner Unternehmensvertreter einfordern.<sup>205</sup> Dorfgewerkschaften sind außerdem für eine umfassende Rechtsschutzaufklärung für Wanderarbeiter zuständig, damit diese im Fall von Arbeitsstreitigkeiten wissen, im eigenen Interesse zu handeln.<sup>206</sup> So hätten laut des Gewerkschaftsvorsitzenden, Zhao Xingwang, des Dorfes Dawangxi, Provinz Shanxi, viele Wanderarbeiter vor der Einrichtung von Dorfgewerkschaften z.B. gar nicht gewusst, dass sie Tarifverträge mit ihren Betrieben abschließen können.<sup>207</sup>

Ein Beispiel, das Chloé Froissart auf der Grundlage ihrer Feldforschung von 2004 anführt, ist die Errichtung von zwei solcher Dorfgewerkschaft in der Gemeinde Danjing, in der Präfektur Pengzhou, ca. 40km nördlich der Stadt Chengdu.<sup>208</sup> Zwei Drittel der Bevölkerung von Danjing setzt sich aus Bauern zusammen; 1.300 Landbewohner suchen jedes Jahr außerhalb ihrer Dörfer nach Beschäftigungen.<sup>209</sup> Die Dorfgewerkschaften waren unmittelbar nach einem Konflikt über ausgebliebene Lohnzahlungen gegründet worden, wovon insbesondere Wanderarbeiter aus Danjing betroffen gewesen sind, die im nördlichen Xinjiang Arbeit gefunden hatten. Ein Arbeiter aus Sichuan war bei diesen Konflikten ums Leben gekommen. Gewerkschaftsbeamte in Xinjiang hatten daraufhin den örtlichen Parteisekretär sowie Dorfvorsteher in Danjing informiert und diesen darum gebeten, die Landbevölkerung zur Teilnahme an einem Informationstreffen bezüglich der Gewerkschaftsarbeit zu motivieren. An der kurz darauf einberufenen Versammlung nahmen gerade einmal 100 Menschen teil und nur 21 von ihnen traten den jeweiligen Dorfgewerkschaften in Danjing bei, obwohl die Mitgliedschaft kostenlos war. Im November 2004 lag die Gesamtzahl der Mitglieder der Dorfgewerkschaften bei gerade einmal 82 Personen.<sup>210</sup> Das Misstrauen und das mangelnde

<sup>205</sup> Vgl. Grassi, Sergio (2008): 15.

<sup>206</sup> Vgl. Yue, Yanlin (2011): <http://www.sxgh.org.cn/particular.aspx?id=13332&parentID=154>.

<sup>207</sup> Vgl. Zhang, Shizhen (2011): <http://www.ldzbs.cn/News/20110824/5741.html>.

<sup>208</sup> Um welche Dörfer es sich dabei genau handelt erwähnt Froissart in ihrer Fallstudie nicht.

<sup>209</sup> Vgl. Froissart, Chloé (2005): <http://chinaperspectives.revues.org/526>.

<sup>210</sup> Vgl. ebd.: <http://chinaperspectives.revues.org/526>.



Wissen über die Existenz solcher Institutionen sind noch immer eklatant und halten viele Wanderarbeiter von einer Mitgliedschaft zurück oder verursachen absurde Missverständnisse.

„According to a high-ranking official from the Department of Female Workers of the Sichuan Province General Trade Union, when officials went to the villages to introduce the union to migrants and recruit members, peasants thought they wanted to kidnap them and sell them in Xinjiang!“<sup>211</sup>

Zu viele negative Beispiele haben bislang Schlagzeilen gemacht. Eines dieser Beispiele betraf einen jungen Minenarbeiter, der auf Grund eines Minenunglücks, eine schwerwiegende Behinderung erlitten hatte. Sein Arbeitgeber zahlte lediglich einen Anteil der medizinischen Behandlung; Krankenpflege, Unterkunft und Verpflegung im Hospital waren vom Arbeiter selbst zu verrichten. Nach allgemeinen Regeln der industriellen Unfallversicherung hätten ihm 20.000 RMB Kompensationszahlungen zugestanden. Arbeitgeber und Gewerkschaftsvertreter boten ihm lediglich 8.000 RMB an mit der Androhung, dass sein Fall kein Gehör finden würde, falls er sich an ein Gericht wenden sollte.<sup>212</sup>

Auf Grund solcher Vorkommnisse sind Dorfgewerkschaften bislang nur sehr gering frequentiert. Deshalb werden in vielen Betrieben, in denen Wanderarbeiter Beschäftigung finden, zusätzlich Programmgewerkschaften eingerichtet. Diese sind dafür zuständig, den Arbeitsmigranten eigene Lohnkonten einzurichten und die monatlichen Zahlungen auf Grundlage dieser Konten zu überprüfen. Bei Lohnentzug durch die Geschäftsführung müssen die Programmgewerkschaften den Fall den zuständigen Behörden melden. In einigen Fällen, z.B. bei der Vergabe von Aufträgen in der Baubranche, dürfen Projekte erst genehmigt werden, wenn zuvor eine entsprechende Programmgewerkschaft am Arbeitsplatz eingerichtet wurde.<sup>213</sup>

Ursprünglich als Organ zur Repräsentation der urbanen Arbeiterschaft in China gegründet, steht die ACFTU somit nicht mehr nur vor der Herausforderung, die Glaubwürdigkeit unter den unzufriedenen Arbeitern in den Städten wiederzuerlangen, sondern sich vor allem das Vertrauen der Wanderarbeiter zu erkämpfen. Es ist jedoch fraglich, ob die reine Vergrößerung des ohnehin schon aufgeblähten Gewerkschaftsapparats tatsächlich im Stande ist, den Bedürfnissen von Wanderarbeitern entgegenzukommen.<sup>214</sup>

---

<sup>211</sup> Froissart, Chloé (2005): <http://chinaperspectives.revues.org/526>.

<sup>212</sup> Vgl. ebd.: <http://chinaperspectives.revues.org/526>.

<sup>213</sup> Vgl. Grassi, Sergio (2008): 15-16.

<sup>214</sup> Das System der Dorf- und Programmgewerkschaften ist noch recht jung, so dass die Literatur darüber bislang nur wenig Information bezüglich Effektivität und Glaubwürdigkeit bereithält.

#### 4.2.2 Zwischenfazit

Die Kompetenzen und Funktionsaufteilung divergieren auf den unterschiedlichen Ebenen noch immer stark. Die ausgeprägte Ineffektivität hinsichtlich der Repräsentation von Arbeiterinteressen auf höheren Ebenen ist vor allem auf die aufgeblähte Bürokratie des chinesischen Gewerkschaftssystems zurückzuführen. Die Prioritätensetzung auf Grund des permanenten Drangs nach positivem Wirtschaftswachstum der lokalen Autoritäten führt immer wieder zu Glaubwürdigkeitsproblemen und Performanz-Schwächen. Hinzu kommt die Instrumentalisierung der ACFTU durch die chinesische Zentralregierung, wodurch Arbeitsstreitigkeiten selten mit den betroffenen Arbeitern debattiert werden.

Ein weiterer Schwachpunkt ist die traditionell elitäre Ausprägung der ACFTU als Arbeiterorganisation, welche prioritär die Unterstützung der Interessen von urbanen Arbeitern fördert und weniger die Bedürfnisse der Millionen von Wanderarbeitern. Ein Beleg dafür ist die späte Integration von Arbeitsmigranten in das Gewerkschaftssystem. Eine horizontale Verbindung über entsprechende soziale Gruppierungen zwischen den Arbeitsmigranten entlang ihrer Herkunftsorte oder Arbeitsbereiche ist allerdings noch immer untersagt, wenngleich diese inoffiziell besteht (vgl. Fußnote 221, S. 61).<sup>215</sup>

Es wird deutlich, dass die Funktionsbereiche der ACFTU trotz der Wiederbelebung der SWRCs und Einrichtung der Dorf- und Programmgewerkschaften ausschließlich staatlich zugewiesen werden. Der *bottom-up* Druck durch die steigende Zahl der Wanderarbeiter und ihre zunehmende Unzufriedenheit haben zwar neue Institutionen innerhalb des ACFTU-Systems hervorgebracht, ihre Funktionszuweisung erfolgt aber noch immer nach alten *top-down* Mustern. Obwohl die Einrichtung dieser Institutionen positiv und durchaus gesellschaftskorporatistisch zu sehen ist, muss dennoch betont werden, dass sie allein auf Anweisung der chinesischen Zentralregierung erfolgte und Handlungsspielräume der Gewerkschaften nicht wesentlich erweitert hat.

#### 4.3 Repräsentationsmonopol, Singularität und Anerkennung durch den Staat

Der starke monopolistische Status des Parteistaats in der VR China und sein Verlangen danach, Kontrolle über gesellschaftliche Interessen aufrecht zu erhalten, spiegeln sich insbesondere im Umgang mit den traditionellen Massenorganisationen wie der ACFTU wider. Allein die ACFTU hat die gesetzliche Befugnis zur Repräsentation, Einhaltung und

<sup>215</sup> Vgl. Taylor, Bill/Li, Qi (2007): 704.

Kanalisierung der legitimen Rechte der Arbeiter und Angestellten; sie verfügt über das exklusive Repräsentationsmonopol.<sup>216</sup>

Die chinesische Regierung ist beständig darum bemüht, die Organisation von autonomen Arbeitergruppierungen außerhalb der ACFTU zu untergraben bzw. diese zu inkorporieren, um das Repräsentationsmonopol nach Vorbild des klassischen Staatskorporatismus weiterhin zu behaupten. Zusätzlich wird eine horizontale Interaktion zwischen den einzelnen Betriebsgewerkschaften untersagt, wodurch eine intersektorale Organisation z.B. entlang von Interessen der Wanderarbeiter oder entlang verschiedener Industriesektoren vermieden werden soll.<sup>217</sup>

Das Repräsentationsmonopol und die Singularität der ACFTU schreiben dem nationalen Gewerkschaftsbund eine klare Rolle als unmittelbarer Assistent oder „verlängerter Arm“ der Regierung zu. Als solcher ist er in die Arbeit der KPCh durch Unterstützung bei der Ausarbeitung und Implementierung von Gesetzen und *policies* involviert sowie an die Durchsetzung der Partei-Interessen gebunden. Nach klarem staatskorporatistischen Muster werden häufig nur solche Vorschläge der ACFTU von der Regierung absegnen, die mit ihrem Interessenspektrum in Einklang zu bringen sind. Konkreter ausgedrückt bedeutet dies, dass die ACFTU zwar individuelle Vorschläge ihrer Mitglieder artikulieren und kanalisieren kann, dies jedoch nicht bedeutet, dass diese auch von der Regierung verarbeitet werden.

„The legislative direction and process both subordinate the role of the ACFTU to the government. [...] the detailed substantive provisions of labour laws and policies bring about a ‚substitution effect‘, in which a trade union’s ability to negotiate for members’ terms and conditions of employment are substituted by the detailed provisions laid out in the government-made regulations.“<sup>218</sup>

Die ACFTU befindet sich dementsprechend in einer Beziehung zum Staat, die von beständiger Abhängigkeit gekennzeichnet ist und erst in direkter Absprache mit Parteikadern neue Projekte wie z.B. gewerkschaftliche Unterstützung der Arbeiter und Angestellten bei rechtlichen Angelegenheiten realisierbar macht.<sup>219</sup> Um eine adäquate und stabile Verbindung zur chinesischen Arbeiterschaft aufrecht erhalten zu können, werden Repräsentationsmonopol und Singularität der ACFTU bewusst in den Vordergrund gerückt. Denn eine zu hohe Dichte und Pluralisierung an Interessenvertretungen verhindert aus Sicht der Zentralregierung

---

<sup>216</sup> Vgl. Nationaler Volkskongress der VR China 2001): *Trade Union Law of the People's Republic of China*, Artikel 10 [http://www.gov.cn/english/laws/2005-10/11/content\\_75948.htm](http://www.gov.cn/english/laws/2005-10/11/content_75948.htm); Taylor, Bill et al. (2003): 40; Liang, Yongsheng (2011): 32 und *Gonghui Bolan* (2011): 52.

<sup>217</sup> Vgl. Feng, Chen (2003): 1023.

<sup>218</sup> Taylor, Bill et al. (2003): 41.

<sup>219</sup> Vgl. Taylor, Bill/Li, Qi (2007): 708.

Kontrollmöglichkeiten, ein zielgerichtetes *policy-making* für Arbeiter sowie stabile Arbeitsbeziehungen.<sup>220</sup>

#### 4.3.1 Reformen

Trotz der staatlich vorgeschriebenen Singularität und dem damit einhergehenden Repräsentationsmonopol der ACFTU, war die chinesische Regierung vornehmlich in den vergangenen zehn Jahren Zeuge von Verbandsgründungen außerhalb des Gewerkschaftsbundes. Insbesondere Wanderarbeiter fanden sich in solchen, meist horizontal interagierenden, Gruppen zusammen.<sup>221</sup> Diese Verbände werden gebündelt häufig auch als LNGOs bezeichnet, füllen in vielen Fällen das organisatorische Vakuum für entlassene Arbeiter sowie Wanderarbeiter aus ohne dabei jedoch gegen die Regierung zu arbeiten und existieren meist inoffiziell, illegal im Untergrund oder in Form von Dienstleistungs- und Bildungseinrichtungen.<sup>222</sup> 2009 gab es schätzungsweise etwa 30 solcher LNGOs in ganz China.<sup>223</sup>

„[LNGOs] concentrate in labour education, worker training, provide assistance to workers chasing compensation for injury via legal means, health and health education services and the provision of educational leisure facilities such as libraries, film shows and parties. They often offer legal advice in labour disputes, but generally avoid strikes as they can lead to accusations of subversion or organizing alternatives.“<sup>224</sup>

Sie konzentrieren sich also im Wesentlichen auf Aufgabenbereiche, die eigentlich von den Betriebsgewerkschaften abgedeckt werden sollen. Auf Grund der mehrfach erwähnten Glaubwürdigkeitsdefizite der ACFTU sind LGNOs jedoch in vielen Fällen höher frequentiert. Sie werden meist von Arbeitern, Akademikern oder (Arbeits-) Experten gegründet, die sich für eine ausdifferenzierte Zivilgesellschaft unter den Arbeitern engagieren. Gerade

<sup>220</sup> Vgl. Taylor, Bill/Li, Qi (2007): 708.

<sup>221</sup> Zu diesen Gruppen zählten mitunter: *Association of Fellow Provincials or Townsmen (tongxianghui 同乡会)*, *Brotherhood Association (xiongdihui 兄弟会)*, *Friendship Association (lianyihui 联谊会)*, *Labourers' Association (laodongzhe xiehui 劳动者协会)*, *Workers' Welfare Society (gongren fulihui 工人福利会)*, *Employees' Club (yuangong julebu 员工俱乐部)*. Vgl. Feng, Chen (2003): 1024.

<sup>222</sup> Um offiziell als NGO im Ministerium für zivile Angelegenheiten registriert zu werden, benötigt eine Organisation die Unterstützung eines staatlichen Organs (z.B. der ACFTU). So verfügt ein Großteil dieser Organisationen nicht über einen offiziellen NGO-Status und die Gruppierungen, die diesen Status erhalten haben, sind grundsätzlich nicht als NGOs nach westlichem Verständnis zu sehen, sondern vielmehr als *Government Operated Non-Governmental Organisations (GONGOs)*. Vgl. Froissart, Chloé (2005): <http://chinaperspectives.revues.org/526>.

<sup>223</sup> Vgl. Lee, Ching Kwan/Yuan, Shen (2009): 13.

<sup>224</sup> Pringle, Tim (2011): 101.

Wanderarbeiter schenken diesen NGOs häufig mehr Vertrauen als den Betriebsgewerkschaften.<sup>225</sup>

Ein Beispiel einer solchen NGO ist das ICO<sup>226</sup>, welches 2001 von dem ehemaligen Journalisten Liu Kaiming gegründet und offiziell als kommerzielle Einrichtung registriert worden ist. Getragen wird diese Organisation im Wesentlichen von multinationalen Konzernen, Stiftungen und Einrichtungen der transnationalen Zivilgesellschaft sowie chinesischen Institutionen.<sup>227</sup> Dank der Unterstützung ebendieser Organisationen unterhält das ICO eine Hotline zur Rechtsberatung für Arbeiter, die Arbeitsstreitigkeiten zum Opfer gefallen sind. Ferner veröffentlicht die ICO Forschungsergebnisse über Arbeitsunfälle, Überstunden und Lohnzahlungsrückstände und betreibt ein Arbeiterkolleg, das zu einer erhöhten Bildung von Arbeitern beitragen und ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt verbessern soll.<sup>228</sup>

Neben dem strikt hierarchisch strukturierten *top-down* System der ACFTU kristallisieren sich somit vermehrt *bottom-up* Initiativen von Seiten der chinesischen Gesellschaft heraus; auch wenn dies bislang eher in einem festgelegten Korridor erfolgt.<sup>229</sup>

„The existence and development of these organizations demonstrate that the self-organizing capacity of Chinese society is growing. Therefore, while workers’ political efficacy is debatable, workers constitute a potential force for grass-roots social change.“<sup>230</sup>

Die modifizierte Haltung der chinesischen Zentralregierung bzw. deren Reformen zeigen sich vor diesem Hintergrund vor allem darin, dass sie die neuen Formen von Organisationen duldet, solange sie Lücken füllen, welche Gewerkschaften auf Grund des mangelnden Vertrauens in sie bzw. ihrer mangelnden Kapazitäten hinterlassen.

„[...] these organisations, whose autonomy is not institutionalised, face difficulties promoting alternative values and prevent to some extent the emergence of disgruntled migrants as an autonomous actor capable of contributing to political life. NGOs are thus also working for the benefit of the Party-state, to which they adhere, minimising social conflict and orienting reforms in a direction that can help the Party to maintain its power.“<sup>231</sup>

In einer ihrer aktuellsten Studien, welche Lee Ching Kwan zusammen mit Yuan Shen verfasst hat, beobachten die Autoren allerdings, dass mittlerweile zahlreiche LNGOs zunehmend mit

<sup>225</sup> Vgl. Froissart, Chloé (2005): <http://chinaperspectives.revues.org/526>.

<sup>226</sup> Für nähere Informationen über das ICO s. S. 3 und Fußnote 14, S. 3.

<sup>227</sup> Die bekanntesten unter ihnen sind: *Oxfam Hongkong, Ford Foundation, Asia Foundation, University of Oslo, International Labour Organisation, World Bank, Tsinghua University, Business School for Social Responsibility, International Fair Labour Association, Nike, Adidas, Reebok*. Vgl. Lee, Ching Kwan (2007a): 251.

<sup>228</sup> Z.B. durch das Unterrichten der englischen Sprache, Mechanik, Management, Bürgerrecht und Rechtsstaatlichkeit. Insbesondere der Bildungsbereich der ICO wird umfassend vom Menschenrechtsausschuss des US-Kongresses gefördert. Vgl. Lee, Ching Kwan (2007a): 251.

<sup>229</sup> Vgl. Lee, Ching Kwan (2007a): 250.

<sup>230</sup> Ebd.: 250.

<sup>231</sup> Froissart, Chloé (2005): <http://chinaperspectives.revues.org/526>.

der chinesischen Regierung interagieren.<sup>232</sup> Der Konkurrenzdruck unter den jeweiligen LNGOs im Kampf um die wenigen finanziellen, ausländischen Unterstützer ist dabei meist so hoch, dass dem reinen wirtschaftlichen Überleben mehr Priorität eingeräumt wird als der Repräsentation der Arbeiterinteressen und dadurch enge Patronage-Netzwerke auch zur chinesischen Regierung keine Seltenheit mehr darstellen.<sup>233</sup> Ein Beispiel einer in Peking operierenden Organisation, der *Home of Fellow Peasants* (*nongyou zhi jia* 农友之家), verdeutlicht diese Inkorporationsstrategie der Regierung. 2005 wurde ihr Vorsitzender als „Nationally outstanding young migrant worker“ ausgezeichnet, da er der Regierung wichtige Informationen über Wanderarbeiter und ihre Organisationen hatte zukommen lassen.<sup>234</sup>

„This is a good example of how the Party tries to co-opt activists that otherwise might become dissidents, by giving them the feeling they can act more efficiently if they contribute to reform the system from inside. The deal is the following: relative security is granted to these organisations as long as they accept to side with the government.“<sup>235</sup>

Aus Sicht der Regierung zeigt sich ein Wahrnehmungswandel gegenüber den LNGOs weg von bloßer Unterdrückung hin zur Inkorporation. Der wachsende soziale Druck verlangt eine gewisse Duldung der neuen Gruppierungen, schafft jedoch noch keine autonomen Organisationsmöglichkeiten.

#### 4.3.2 Zwischenfazit

Die ACFTU wurde von der Zentralregierung von Beginn an als unentbehrliche Institution für die politische Arbeit hinsichtlich der industriellen Beziehungen der Volksrepublik perzipiert. Dementsprechend erfolgte die Anerkennung der ACFTU durch den Staat nicht aus einer von der Gesellschaft aufgezwungenen politischen Notwendigkeit, sondern ausschließlich nach eigenem Ermessen. Die Entscheidung der Regierung darüber, welche Organisation für die Repräsentation von Arbeiterinteressen vorgesehen ist, spiegelt sich klar und deutlich in dem vorgeschriebenen Repräsentationsmonopol und der Singularität wider. Allein die Zentralregierung legt fest, dass eine bestimmte Anzahl von Gewerkschaften bestehen darf, welche sich in einem übergeordneten Dachverband bündeln. Auch die Entscheidung über die Anerkennung von LNGOs geschieht einzig und allein nach Vorstellungen der Regierung. Selbst wenn diese Gruppierungen heute nicht mehr direkt unterdrückt oder verboten werden,

<sup>232</sup> Vgl. Lee, Ching Kwan/Yuan, Shen (2011): 173.

<sup>233</sup> Vgl. ebd.: 177-180.

<sup>234</sup> Vgl. Froissart, Chloé (2005): <http://chinaperspectives.revues.org/526>.

<sup>235</sup> Ebd.: <http://chinaperspectives.revues.org/526>.

geschieht diese Duldung äußerst selektiv und richtet sich ausschließlich an die Organisationen, welche als geeignete Lückenfüller für Gewerkschaften betrachtet werden.

Die chinesische Regierung hat sich folglich der veränderten Organisationslandschaft angepasst, behält aber mit Hilfe der Inkorporation weiterhin die Kontrolle über Singularität und Repräsentationsmonopol der ACFTU. Auf der anderen Seite hat der zunehmende soziale Druck diese Notwendigkeit aber erst hervorgebracht. Allein das Zulassen von LNGOs ist Zeichen für gesellschaftskorporatistische Tendenzen.

#### **4.4 Einbindung der Arbeiter in das ACFTU-System**

Unzufriedenheit und wachsende Arbeiterproteste verlangen Reaktionen von Seiten der Regierung und ACFTU, wenn sie vermeiden wollen, dass Arbeiter zu einer Bedrohung für die gesellschaftliche Stabilität werden. Wesentliche Grundlagen für eine effektivere Einbeziehung von Arbeitern über verbesserte Partizipationskanäle wie z.B. Wahlen sowie Teilnahme an Tarifverhandlungen und Streitschlichtungsverfahren haben Regierung und ACFTU vor allem in enger Zusammenarbeit über gesetzliche Anpassungen geebnet. So beteiligte sich die ACFTU zwischen 2001 und 2005 auf nationaler Ebene an der Ausarbeitung von mehr als 100 Gesetzen, Bestimmungen sowie Rundschreiben über den Schutz von Arbeiterrechten.<sup>236</sup> Auf der lokalen Ebene der Provinzen war die ACFTU sogar an der Ausarbeitung von 1.264 Gesetzen und Bestimmungen zu Arbeitsangelegenheiten beteiligt.<sup>237</sup>

„The unprecedented wave of labour legislation [...] was no accident. It was a direct response to the pressure exerted by the workers' movement over the previous decade. A government committed to maintaining social order and harmony could no longer afford to ignore the strikes and protests staged by workers on an almost daily basis across the country.“<sup>238</sup>

##### **4.4.1 Reformen**

Essentielle Änderungen der rechtlichen Grundlage für chinesische Arbeiter erfolgten in erster Linie durch die Revision des Gewerkschaftsgesetzes 2001, das neu ausgearbeitete Arbeitsvertragsgesetz sowie das Arbeitskonfliktgesetz (beide 2007 verabschiedet).<sup>239</sup> Diese waren wesentlich auf Arbeiterinteressen ausgerichtet, um die Glaubwürdigkeit der ACFTU unter den Arbeitern zu stärken und sie auf diese Weise einbinden zu können.

<sup>236</sup> Vgl. Qi, Dongtao (2010b): 18.

<sup>237</sup> Vgl. ebd.: 18.

<sup>238</sup> CLB (2009b): 21.

<sup>239</sup> Vgl. Qi, Dongtao (2010b): 18.

Revision des Gewerkschaftsgesetzes 2001

Die Revision des Gewerkschaftsgesetzes (*zhonghua renmin gongheguo gonghuiifa* 中华人民共和国工会法) von 2001 ist ein wesentliches Produkt des sozialen Drucks, der sich während der 1990er Jahre durch die Massenentlassungen angestaut hatte. Den Gewerkschaften mangelte es bis dahin häufig an adäquaten Grundlagen, um entsprechend auf die Krise reagieren zu können. Ohne die Generierung von Glaubwürdigkeit, war eine Inkorporation der von Massenentlassungen betroffenen Arbeiter nur schwer zu erreichen. Dementsprechend ist eine zentrale Änderung bezüglich der Revision von 2001 die neue Funktionszuweisung der ACFTU durch die Regierung. Wurde sie vor 2001 noch als traditionelle Massenorganisation definiert, welche die Interessen des chinesischen Volkes im weitesten Sinne repräsentieren sollte, wird ihre Zielgruppe nun ausschließlich durch die chinesische Arbeiterschaft bestimmt. Dadurch soll sich die Arbeit der ACFTU grundsätzlich auf die Bedürfnisse und Stabilisierung der Arbeiter konzentrieren.<sup>240</sup>

„[...] the revised Trade Union Law put ‘safeguarding the legitimate rights and interests of workers’ as the basic duties and functions of trade unions before protecting the ‘overall interests of the entire Chinese people’.”<sup>241</sup>

Eine weitere Neuerung der Revision von 2001 ist die Möglichkeit zur horizontalen Verbindung zwischen Arbeitern unterschiedlicher Betriebe. Dies trifft jedoch lediglich auf Kleinbetriebe zu, die weniger als 25 Mitarbeiter beschäftigen. Erstmals wird es auch Kleinstbetrieben ermöglicht, eine gewerkschaftliche Organisation zu gründen und ihre Interessen gebündelt an die administrativ übergeordneten Gewerkschaftsebenen weiterzuleiten.<sup>242</sup>

Darüber hinaus wurde die Rolle der Gewerkschaften in Hinblick auf die Beteiligung an Tarifverträgen weiter gestärkt. In zahlreichen chinesischen Betrieben war es für Arbeiter bis dahin nicht möglich, auf einer gleichberechtigten Basis mit den Unternehmensvertretern in Tarifverhandlungen zu treten. Artikel 6 des revidierten Gewerkschaftsgesetzes<sup>243</sup> sollte diese grundlegenden Mängel beilegen. Tim Pringle schreibt jedoch, dass sich die Umsetzung des Gesetzes noch relativ schwerfällig gestaltet. Er beobachtet in seiner Studie von 2011, dass Tarifverhandlungen in vielen Fällen vor allem deshalb durchgeführt werden, um von der Regierung vorgegebene *top-down* Quoten zu erfüllen und die ACFTU statistisch in ein

<sup>240</sup> Vgl. Chang, Hee Lee (2009): 6-7.

<sup>241</sup> Ebd.: 7.

<sup>242</sup> Vgl. ebd.: 6-7.

<sup>243</sup> Artikel 6, Absatz 2: „Trade unions shall coordinate labor relations and safeguard the rights and interests enjoyed in work by the workers and staff members of enterprises through consultation at an equal footing and the collective contract system.” Nationaler Volkskongress der VR China (2001): *Trade Union Law of the People's Republic of China*, Artikel 6, [http://www.gov.cn/english/laws/2005-10/11/content\\_75948.htm](http://www.gov.cn/english/laws/2005-10/11/content_75948.htm).



besseres Licht zu rücken.<sup>244</sup> In der Tat sind die reinen Zahlen erstaunlich. Ende 2002 hatten bereits 16 Provinzen das System der Tarifverhandlungen eingeführt. In diesen Provinzen waren 62 Millionen Arbeiter in 308.600 Betrieben über Tarifverträge abgedeckt. Ende 2006 waren es bereits 112,5 Millionen Arbeiter.<sup>245</sup> Nach eigens durchgeführten Interviews stellte Pringle jedoch heraus, dass ein Großteil seiner Interviewpartner entweder nicht über den Inhalt ihrer Tarifverträge informiert gewesen ist bzw. überhaupt kein Wissen über deren bloße Existenz besaß, was dafür spricht, dass es bei den Betroffenen zu keinen Tarifverhandlungen mit den Unternehmensvertretern gekommen war.<sup>246</sup> Dementsprechend trug die Revision des Gewerkschaftsgesetzes von 2001 nicht grundlegend zur Verbesserung der Lohnsituation für chinesische Arbeiter bei. Die Problematik um Tarifverträge wurde erneut aufgegriffen und die Regierung versuchte, diese im Arbeitsvertragsgesetz 2007 weiter zu verarbeiten.

### Arbeitsvertragsgesetz 2007

Das System der Arbeitsverträge kam zwar bereits im Zuge des wirtschaftlichen Transformationsprozesses in den 1990er Jahren zur Anwendung, war jedoch meist mehr als defizitär und bot keinen adäquaten Rechtsschutz für Arbeiter. In der Realität stellten Arbeitsverträge häufig bloß eine Art „Schmuckstück“ der Unternehmen dar und weniger eine wirkliche Absicherung für Arbeiter und Angestellte.<sup>247</sup>

Die Besonderheit des Arbeitsvertragsgesetzes (*zhonghua renmin gongheguo laodong hetongfa* 中华人民共和国劳动合同法), welches 2007 vom Ministerium für Arbeit und soziale Sicherung verabschiedet wurde, liegt bereits in seinem Ausarbeitungsprozess selbst. Nie zuvor war es während der Ausarbeitung eines neuen Gesetzes für Arbeiter und Angestellte möglich, in einem solchen Umfang an dem Prozess teilzuhaben. Nachdem 2001 die Stellung der Betriebsgewerkschaften gestärkt worden war, stiegen gleichzeitig die Möglichkeiten für Arbeiter, ihre Ansichten und Interessen bezüglich der Arbeitsbeziehungen über Gewerkschaften zu artikulieren. Der vorläufige Höhepunkt dieser Partizipationsmöglichkeiten war schließlich das direkte Mitspracherecht bei der Ausarbeitung des neuen Arbeitsvertragsgesetzes.<sup>248</sup>

„Die Gesetzentwürfe wurden jeweils nach der ersten Lesung für dreißig Tage zur öffentlichen Diskussion auf der Website des Nationalen Volkskongresses publiziert und in mehreren

<sup>244</sup> Vgl. Pringle, Tim (2011): 121.

<sup>245</sup> Vgl. ebd.: 122.

<sup>246</sup> Vgl. ebd.: 122.

<sup>247</sup> Vgl. Wang, Haiyan et al. (2009): 489 und Grassi, Sergio (2008): 16.

<sup>248</sup> Vgl. Schucher, Günter (2006): 49 und Cui, Qingxin/Wu, Jing (2006): [http://news.xinhuanet.com/society/2006-03/09/content\\_4280979.htm](http://news.xinhuanet.com/society/2006-03/09/content_4280979.htm).

chinesischen Tageszeitungen abgedruckt. Für das Arbeitsvertragsgesetz gingen offiziellen Angaben zufolge 191.849 Änderungsvorschläge ein, von denen 65 Prozent von ‚einfachen Arbeiter/innen‘ verfasst worden waren.<sup>249</sup>

Mit dem neuen Arbeitsvertragsgesetz waren wesentliche Änderungen vorgesehen. Dabei ist zunächst die umfassende vertragliche Abdeckung der chinesischen Arbeiterschaft zu nennen. Dies ist insbesondere eine Reaktion auf die informellen Beschäftigungsverhältnisse und damit einhergehende Diskriminierung von Wanderarbeitern. Diese sollen zukünftig besser vor Informalisierung geschützt werden. Alle Arbeiter haben nun offiziell Anspruch auf einen schriftlichen Arbeitsvertrag, der spätestens einen Monat nach Beschäftigungsaufnahme zustande kommen muss.<sup>250</sup> Falls der Arbeitgeber die einmonatige Frist nicht einhalten sollte, ist dieser dazu verpflichtet, den doppelten Arbeitslohn auszuzahlen. Falls es sogar innerhalb eines Jahres zu keinem Vertragsabschluss gekommen sein sollte, geht der Arbeiter automatisch in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis über.<sup>251</sup>

Ein weiterer bedeutsamer Punkt ist die reduzierte Anwendung von Kurzzeit- bzw. befristeten Arbeitsverträgen sowie der erhöhte Anspruch auf ein unbefristetes Arbeitsverhältnis. Wenn sich ein Arbeiter bereits seit zehn oder mehr Jahren in einem Beschäftigungsverhältnis mit ein und demselben Unternehmen befinden sollte oder er weniger als zehn Jahre von seinem Renteneintrittsalter entfernt ist, hat er Anspruch auf einen unbefristeten Arbeitsvertrag. Anspruch auf einen unbefristeten Vertrag besteht zusätzlich, wenn der betroffene Arbeiter zuvor zwei befristete Verträge mit ein und derselben Firma abgeschlossen hatte.<sup>252</sup>

Des Weiteren werden insbesondere Tarifverhandlungen durch einen höheren Machtzuspruch für Gewerkschaften gefördert. Alle Arbeiter sollen auf diese Weise die Möglichkeit bekommen, mit der Unterstützung der Betriebsgewerkschaften Tarifverträge mit den Unternehmensvertretern auszuhandeln. Erst nachdem eine solche Verhandlung auf einer fairen Basis stattgefunden hat, dürfen die Gewerkschaften den jeweiligen Arbeitsvertrag absegnen. Sowohl Arbeitgeber als auch Arbeitnehmer besitzen das Recht, Tarifverhandlungen einzufordern sowie die Verpflichtung, die verhandelten Inhalte anzuerkennen und umzusetzen. Darüber hinaus müssen Gewerkschaften künftig im Voraus über beabsichtigte Kündigungen von Verträgen informiert werden und ggf. an den betroffenen Arbeiter weiterleiten. Im Falle einer geplanten Entlassung von mehr als 50 Arbeitern muss dies zunächst im Einzelnen mit den Gewerkschaften bzw. den betroffenen Arbeitnehmern verhandelt und eine Übereinkunft

<sup>249</sup> Braun, Anne J. (2011): 49.

<sup>250</sup> Aus der hier verwendeten Literatur wird jedoch nicht ersichtlich, wie der genaue Zeitpunkt der Beschäftigungsaufnahme nachgewiesen werden kann.

<sup>251</sup> Vgl. Wang, Haiyan et al. (2009): 490.

<sup>252</sup> Vgl. ebd.: 490; Grassi, Sergio (2008): 16-17 und Cui, Qingxin/Wu, Jing (2006): [http://news.xinhuanet.com/society/2006-03/09/content\\_4280979.htm](http://news.xinhuanet.com/society/2006-03/09/content_4280979.htm).

getroffen werden. Ferner sollen dem Unternehmen zugrunde liegende Regelungen in Absprache mit Gewerkschaften oder einem Arbeiterausschuss (z.B. SWRC) verhandelt werden. Sowohl Arbeitgeber als auch Arbeitnehmer sind zur Einhaltung der getroffenen Regelungen verpflichtet und unterliegen gleichermaßen Sanktionen, falls sie diese brechen sollten.<sup>253</sup>

Zusätzlich fördert das Gesetz so genannte spezialisierte Verträge, welche bestimmte Bereiche des Arbeitsumfeldes abdecken, wie Sicherheit und Hygiene am Arbeitsplatz oder Schutz für weibliche Mitarbeiter, wobei Mutterschutz und Lohnangleichungen besondere Berücksichtigung finden. Außerdem sollen die Verträge bezüglich der jeweiligen Industriesektoren (z.B. Baubranche) spezifiziert werden. Ferner sollen Arbeitsverhältnisse wie Teilzeitarbeit, *Subcontracting* und *Outsourcing* sowie Fristen für die Auszahlung der Löhne besser reguliert werden.<sup>254</sup>

Ähnlich wie nach der Revision des Gewerkschaftsgesetzes 2001, waren die bloßen Zahlen unmittelbar nach Verabschiedung des Arbeitsvertragsgesetzes auch dieses Mal beeindruckend. Ende September 2010 waren in Folge der neuen Gesetzgebung bereits 185 Millionen Arbeiter mit Tarifverträgen abgedeckt.<sup>255</sup> Da die beabsichtigten Modifizierungen allerdings bereits im Voraus in der Öffentlichkeit diskutiert worden waren, haben zahlreiche Unternehmer noch vor Implementierung des Gesetzes die Gelegenheit ergriffen, Arbeiter zur Kündigung zu zwingen, zu entlassen oder Beförderungen rückgängig zu machen. Damit wollten sie die neuen Verpflichtungen umgehen und die bevorstehenden höheren Ausgaben für ihre Unternehmen vermeiden.<sup>256</sup>

Des Weiteren verläuft die Implementierung des Gesetzes äußerst zögerlich und variiert in den unterschiedlichen Regionen Chinas enorm. Es zeigen sich ähnliche Mängel wie zur Zeit der Revision 2001. Auch dieses Mal steht vornehmlich die Erfüllung von Quoten im Vordergrund.<sup>257</sup> Wang Haiyan et al. erwähnen in ihrer Studie einen Bericht des *Dagongzhe Migrant Worker Centre* und der in Hongkong ansässigen Organisation *Worker Empowerment*, welcher auf einer Umfrage unter 320 Arbeitern in Shenzhen basiert und innerhalb der ersten vier Monate nach Verabschiedung des Arbeitsvertragsgesetzes durchgeführt worden war. Die Umfrage ergab u.a., dass bei 64% der befragten Arbeiter die im Vertrag festgelegten

---

<sup>253</sup> Vgl. Schucher, Günter (2006): 56 und Nationaler Volkskongress der VR China (2007): *Labor Contract Law of the People's Republic of China*, <http://en.cnci.gov.cn/Law/LawDetails.aspx?ID=6079&p=1>.

<sup>254</sup> Vgl. Wang, Haiyan et al. (2009): 490; Grassi, Sergio (2008): 17; Guo, Liming/Zhang, Yawei (2008): 5; ACFTU (2007a): <http://www.acftu.net/template/10004/file.jsp?cid=222&aid=56572> und Cui, Qingxin/Wu, Jing (2006): [http://news.xinhuanet.com/society/2006-03/09/content\\_4280979.htm](http://news.xinhuanet.com/society/2006-03/09/content_4280979.htm).

<sup>255</sup> Vgl. Luo, Siqi (2011): 54.

<sup>256</sup> Vgl. Wang, Haiyan et al. (2009): 495.

<sup>257</sup> Vgl. Luo, Siqi (2011): 54.

Arbeitszeiten nicht eingehalten worden sind. 28% bekamen sogar weniger Lohn als die in den Verträgen festgelegten Mindestlöhne.<sup>258</sup> Hinzu kam, dass die Mehrzahl der Befragten zwar seit der Verabschiedung Verträge unterzeichnet hatte, 33,4% bekräftigten jedoch, dass ihnen vorgefertigte Verträge von der Geschäftsführung aufgezwungen worden waren. In einigen Fällen seien sie sogar dazu gedrängt worden, Verträge zu unterzeichnen, die in englischer Sprache verfasst waren; eine Sprache der nur die wenigsten Arbeiter und Angestellten wirklich mächtig sind.<sup>259</sup> Darüber hinaus seien bereits vorgefertigte Verträge im Internet einsehbar<sup>260</sup>, was Unternehmensvertreter z.T. dazu veranlasste diese schlichtweg zu kopieren und ihren Betrieben nach eigenem Ermessen anzupassen ohne diese vorher mit den Arbeitern auszuhandeln. Um die Erhöhung der Mindestlöhne auszugleichen, hätten einige Unternehmensvertreter zudem die Preise der Verpflegung in den Betriebskantinen sowie die Preise für Unterkünfte angehoben. So ist die neue Gesetzgebung bislang eher eine Begünstigung für Arbeiterdispute und weniger eine effektive Maßnahme, um diese beizulegen.<sup>261</sup>

### Arbeitskonfliktgesetz 2007

Noch im selben Jahr (2007) war die ACFTU an der Formulierung eines weiteren Gesetzes beteiligt – dem Arbeitskonfliktgesetz (*zhonghuo renmin gongheguo laodong zhengyi tiaojie zhongcaifa* 中华人民共和国劳动争议调解仲裁法) – das die Beilegung von Arbeitsstreitigkeiten durch eine Verbesserung des bis dahin geltenden dreistufigen Verfahrens regulieren soll. Das zuvor dreistufige Verfahren zeichnete sich im Wesentlichen durch die drei Institutionen der Streitschlichtung aus: (1) Verhandlung, (2) Schiedsverfahren und (3) Klage vor Gericht.

Bis 2008 konnten die beteiligten Konfliktparteien auf der Grundlage des dreistufigen Verfahrens im Fall von Arbeitsstreitigkeiten zunächst eine innerbetriebliche Verhandlung

<sup>258</sup> Vgl. Wang, Haiyan et al. (2009): 491.

<sup>259</sup> Vgl. ebd.: 491.

<sup>260</sup> Beispielverträge sind u.a. unter folgenden Links in chinesischer Sprache online einsehbar: [http://www.51labour.com/zhuantilabour\\_model/fanbenyemian/beij.asp](http://www.51labour.com/zhuantilabour_model/fanbenyemian/beij.asp), [http://www.51labour.com/zhuantilabour\\_model/fanbenyemian/shanghai.asp](http://www.51labour.com/zhuantilabour_model/fanbenyemian/shanghai.asp).

Der erste Vertrag (Pekinger Beispiel) ist sehr simpel gehalten und es mangelt ihm an wesentlichen Informationen, welche die Arbeiter darauf hinweisen, dass ihre Arbeitgeber das Gesetz einhalten. So ist beispielsweise der Bereich für die Lohnsumme freigelassen, ohne zusätzliche Anmerkung, dass der Reallohn den Mindestlohn nicht unterschreiten darf. Auch der Betrag des Mindestlohns wird nicht erwähnt. Hinzu kommt, dass in wesentlichen Abschnitten über Entlassung, Vertragskündigung oder Kompensationszahlungen keine eindeutigen Angaben zu Rechten und Verantwortung von Arbeitnehmern und Arbeitgebern gemacht werden. Der zweite Vertrag (Shanghaier Beispiel) ist zwar detaillierter gehalten, aber auch er beachtet wichtige Abschnitte des neuen Arbeitsvertragsgesetzes nicht. Vgl. Hong Kong Liaison Office (2008): <http://www.ihlo.org/LRC/WC/270608.html>.

<sup>261</sup> Vgl. Wang, Haiyan et al. (2009): 491-492.

beantragen. Dabei wurde zunächst ein Verhandlungskomitee einberufen, welches sich aus Arbeiterrepräsentanten aus den SWRCs, aus Vertretern der Gewerkschaften sowie aus Unternehmensvertretern zusammensetzt. Wenn nach der Verhandlung keine Einigung zwischen den Parteien erzielt wurde, konnten diese innerhalb von 60 Tagen ein Schiedsverfahren außerhalb des Betriebs beantragen. Bei Annahme eines Falls, waren die LDACs dafür verantwortlich, ein Schiedsgericht einzuberufen, in dessen Rahmen der Fall innerhalb spezieller Komitees verhandelt werden konnte. Ein solches Komitee besteht aus 1-3 Personen (je nach Komplexität des Streitgegenstandes), die aus dem LDACs selbst stammen sowie aus Reihen der Betriebsgewerkschaften und Unternehmensvertretern bzw. der relevanten Regierungsebene. Die Konfliktparteien sind nicht dazu berechtigt, die Schiedsrichter selbst zu wählen.<sup>262</sup>

Waren die Konfliktparteien mit dem Beschluss des LDAC-Schiedsgerichts noch immer nicht einverstanden, bestand die letzte Möglichkeit einer gerichtlichen Anhörung, welche innerhalb von 15 Tagen beantragt werden musste.<sup>263</sup>

„In der Praxis hat sich das chinesische Arbeitskonfliktsystem bislang oft als ineffizient erwiesen, was unter anderem auf dessen unzureichende personelle und finanzielle Ausstattung, auf starke Einflussmöglichkeiten von Unternehmen und Lokalregierungen sowie auf administrative Hürden zurückzuführen ist.“<sup>264</sup>

Allerdings spielten nicht bloß mangelnde personelle und finanzielle Kapazitäten eine Rolle für das zunehmende Scheitern von Arbeitskonflikten, sondern auch die „Verkollektivierung“ der Arbeiterdispute. Die kollektive Gestalt der Arbeiterproteste erschwerte häufig eine innerbetriebliche Verhandlung mit Gewerkschaften und Unternehmensführung, da sich diese auf individuelle Fälle spezialisiert hatten und den kollektiven Forderungen der Arbeiter und Angestellten nur schwer Rechnung tragen konnten.<sup>265</sup>

Diese Defizite sollten sich mit dem neuen Arbeitskonfliktgesetz ändern. Der ehemals dreistufige Prozess der Streitschlichtung wurde um eine zusätzliche Stufe erweitert. Bevor die Konfliktparteien vor ein Schiedsverfahren der LDACs treten, haben sie nun die Möglichkeit, ihren Disput nach der Verhandlung über einen innerbetrieblichen Schlichtungsprozess beizulegen. Die zusätzliche Stufe soll dazu beitragen, den Konflikt bereits innerhalb des Unternehmens zu lösen, um die Einbeziehung von Außenstehenden zu vermeiden. Darüber hinaus erhalten Arbeiter die Befugnis, eigenständig über ihre Repräsentation bei

---

<sup>262</sup> Vgl. Tsui, Anna P.Y. (2009): 266.

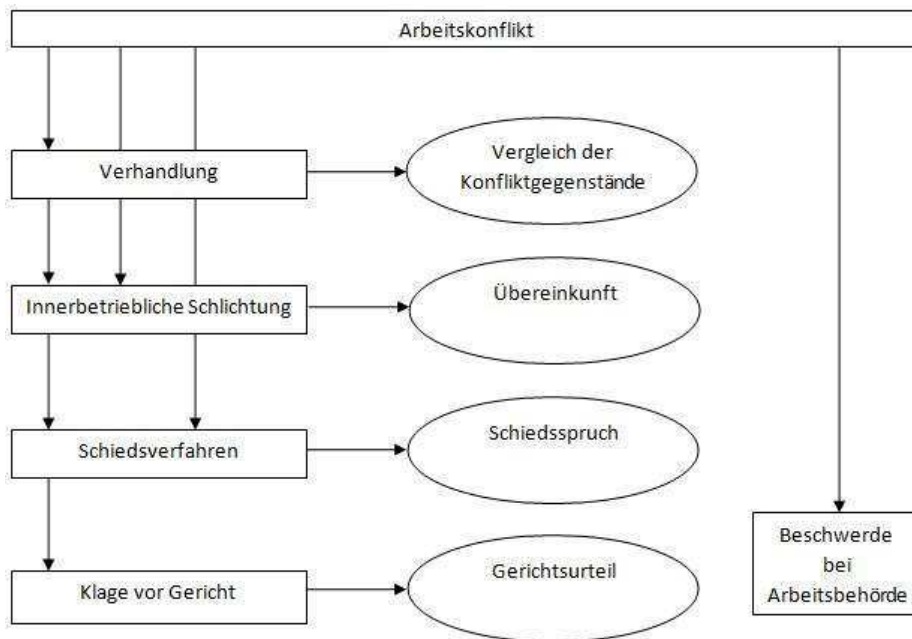
<sup>263</sup> Vgl. Pringle, Tim (2011): 48-49.

<sup>264</sup> Braun, Anne J. (2011): 67.

<sup>265</sup> Vgl. Schucher, Günter (2008): 83.

innerbetrieblichen Schlichtungen zu entscheiden. Dabei kann die Gesamtbelegschaft selbstständig einen Vertreter wählen, der nicht zwangsläufig Gewerkschaftsmitglied sein muss.<sup>266</sup> Dem Arbeiter ist es außerdem freigestellt, zunächst den innerbetrieblichen Weg zu gehen oder sich nach einer gescheiterten Verhandlung direkt an das Schiedsgericht der LDACs zu wenden (vgl. Grafik 4).<sup>267</sup>

**Grafik 4: Vierstufiges Konfliktlösungssystem nach dem Arbeitskonfliktgesetz von 2008**<sup>268</sup>



Die konkrete Rolle der Betriebsgewerkschaften setzt sich neben der Vertretung von Arbeitern im Rahmen der innerbetrieblichen Schlichtung und Schiedsverfahren aus der Rechtsaufklärung bzw. dem Rechtsbeistand zusammen. Sie informieren die betroffenen Arbeiter über ihre Rechte und versuchen damit, ihnen eine bessere Ausgangslage zur Rechtsprechung zu liefern.<sup>269</sup> Betriebsgewerkschaften sind somit mehr als reine vermittelnde Drittparteien:

„Unions are pressing hard in workers' legal cases, representing them on arbitration committees or in court, provoking public discourse on the labor rights issue, and promoting pro-labor legislation. Although the unions' active legal role cannot significantly change labor's weak position in an emerging market economy, it constitutes part of a labor struggle in China despite the country's

<sup>266</sup> Vgl. Nationaler Volkskongress der VR China (2007): Law of the People's Republic of China on Mediation and Arbitration of Labor Disputes, Artikel 10, <http://tradeinservices.mofcom.gov.cn/en/b/2007-12-29/27880.shtml> und Schucher, Günter (2008): 70.

<sup>267</sup> Vgl. Braun, Anne J. (2011): 67-68.

<sup>268</sup> Vgl. ebd.: 69.

<sup>269</sup> Vgl. Grassi, Sergio (2008): 18; Han, Fuguo et al. (2007): 329 und Cao, Haiying (2011): 5.

entrenched one-party rule that precludes autonomous, independently organized labor movements.”<sup>270</sup>

Des Weiteren wurde die Reichweite der Definition von Arbeiterdisputen durch das Gesetz erhöht. Vor 2008 wurden mit den Streitschlichtungsverfahren lediglich Fälle behandelt, welche sich auf die Abschließung bzw. Beendigung von Arbeitsverträgen oder Lohnangelegenheiten bezogen. Seit 2008 sind zusätzlich folgende Bereiche aufgenommen worden:

„[...] a dispute arising from the confirmation of a labor relationship; a dispute arising from the working hours, rest, and leave; and, a dispute arising from medical care expenses for occupational injury, economic indemnity, or compensation. Accordingly, the new law also applies to disputes over whether an employment relationship exists; the conclusion, modification, rescission, or termination of an employment contract; working hours, breaks, and vacations; medical expenses for work-related injuries; and, monetary compensation or damages.”<sup>271</sup>

Hervorzuheben ist weiterhin der Wegfall von Gebühren für außerbetriebliche Streitschlichtungsverfahren.<sup>272</sup>

Trotz des neuen Systems, das u.a. mit der zusätzlichen Stufe der innerbetrieblichen Schlichtung verbessert werden sollte, stellen außerbetriebliche Schiedsverfahren weiterhin die am meisten beanspruchte Streitschlichtungsmethode dar. Nach Ansicht von Tim Pringle liegt dies vor allem daran, dass Betriebsgewerkschaften in den meisten Fällen zu schwach sind, um bei innerbetrieblichen Verhandlungen oder Schlichtungen auf einer gleichberechtigten Basis zwischen Unternehmensführung und Arbeitern zu vermitteln. Dementsprechend war die Option der Verhandlungen von Seiten der Arbeiter zunehmend weniger gefragt. Dafür sprechen u.a. die sinkenden Zahlen von Verhandlungen, welche die ACFTU veröffentlicht hat. Im September 2003 kam es zu 153.113 Verhandlungen, was einem Gesamtrückgang von 7,3% gegenüber 2002 entspricht. Hinzu kommt, dass zwischen 1994 und 2009 gerade einmal 244.000 Verhandlungen zu einer Streitschlichtung geführt haben. Auch die zweite Stufe der innerbetrieblichen Schlichtung wird weniger in Anspruch genommen als außerbetriebliche Schiedsverfahren, was dafür spricht, dass viele Arbeiter und Angestellte innerbetrieblichen Maßnahmen in Kooperation mit Gewerkschaften sehr skeptisch gegenüberstehen.<sup>273</sup>

Problematisch in Hinblick auf die Umsetzung des Gesetzes bleiben trotz der abgeschafften Gebühr weiterhin administrative und finanzielle Hürden für Arbeiter. Um Fälle über Schiedsverfahren oder vor Gericht verhandeln zu können, ist es zudem notwendig ein

<sup>270</sup> Feng, Chen (2004): 28.

<sup>271</sup> Zhao, Yun (2009): 418.

<sup>272</sup> Vgl. Nationaler Volkskongress der VR China (2007): *Law of the People's Republic of China on Mediation and Arbitration of Labor Disputes*, Artikel 53, <http://tradeinservices.mofcom.gov.cn/en/b/2007-12-29/27880.shtml> und Schucher, Günter (2008): 70.

<sup>273</sup> Vgl. Zhao, Yun (2009): 413-414.

rechtmäßiges Beschäftigungsverhältnis z.B. über einen Arbeitsvertrag nachzuweisen, weshalb es gerade informell Beschäftigten erschwert wird, diese Form des Rechtsbestands in Anspruch zu nehmen. Da sich auch die Umsetzung des Arbeitsvertragsgesetzes schwerfällig gestaltet und zahlreiche Arbeiter noch immer nicht über (rechtmäßige) Arbeitsverträge abgesichert sind, bleibt die Situation weiter problematisch. Hinzu kommt die extrem selektive Annahme von Arbeitsstreitigkeiten durch die jeweiligen LDACs oder Gerichte, da diese entweder nicht über die entsprechenden personellen oder finanziellen Kapazitäten verfügen oder der Fall zu sehr politisch gefärbt sein könnte.<sup>274</sup> Das betrifft insbesondere Fälle von Entlassungen und Lohnrückständen, welche auf Grund der Umstrukturierung der Staatsbetriebe aufgetreten sind.<sup>275</sup>

Trotz der genannten Mängel machen jedoch immer mehr Arbeiter von dem neuen System Gebrauch, da es für sie häufig die einzige Möglichkeit darstellt, über legitime Kanäle gegen die Verletzung ihrer Rechte vorzugehen. Das Ministerium für Arbeit und soziale Sicherheit gab im Mai 2009 bekannt, dass die Zahl der von den LDACs angenommen Fälle seit 2007 um 98% angestiegen sei. Dies umfasste insgesamt 693.000 Fälle mit 1,2 Millionen Arbeitern und 22.000 kollektive Dispute.<sup>276</sup> Allein in der Stadt Dongguang, Provinz Guangdong, haben Gerichte 2008 ganze 23.044 Fälle behandelt, was einem Anstieg von 159% gegenüber 2007 entspricht.<sup>277</sup> Dabei fallen verstärkt die Fälle im nicht-öffentlichen Sektor auf. Diese sind zwischen 1996 und 2003 von 36% auf 59% aller Fälle angestiegen.<sup>278</sup>

Diese Entwicklung zeigt, dass immer mehr Arbeiter versuchen, ihre Dispute über rechtliche Kanäle zu lösen, was nicht zuletzt an einem gestiegenen Rechtsbewusstsein liegt. Negativ aus Sicht der Regierung, der ACFTU und der Betriebe bleibt dabei jedoch die häufige Umgehung der Unterstützung durch Betriebsgewerkschaften bei innerbetrieblichen Streitschlichtungsverfahren.<sup>279</sup> Ein Großteil der Arbeiter sucht rechtliche Unterstützung für außerbetriebliche Streitschlichtungsmaßnahmen eher bei LNGOs und lässt sich durch so genannte *black lawyers*<sup>280</sup> (*hei lüshi* 黑律师) vertreten.

<sup>274</sup> Vgl. Braun, Anne J. (2011): 71-74.

<sup>275</sup> Vgl. Schucher, Günter (2008): 83.

<sup>276</sup> Vgl. Pringle, Tim (2011): 49.

<sup>277</sup> Vgl. ebd.: 100.

<sup>278</sup> Vgl. Schucher, Günter (2008): 84.

<sup>279</sup> Tim Pringle hat in seiner Studie drei Verhaltensmuster von Betriebsgewerkschaften innerhalb von Arbeiterdisputen beobachtet, die zur mangelnden Glaubwürdigkeit aus Sicht der Arbeiter führen. Erstens, sie leiten die Problematik an höhere Gewerkschaftsebenen (meist Stadtgewerkschaften) weiter. Zweitens, sie ignorieren das Problem und hoffen darauf, dass sich die Lösung von allein ergibt. Drittens, sie stellen sich auf die Seite der Unternehmensführung, da viele Gewerkschaftsbeamte um ihre eigenen Arbeitsstellen und Karrieren fürchten. Vgl. Pringle, Tim (2011): 133.

<sup>280</sup> „Black lawyers“ sind Rechtsassistenten zur Unterstützung der Arbeiter im Fall von Arbeiterdisputen. Sie bieten eine umfassende Rechtsaufklärung und sind vor allem im Zuge der wachsenden Arbeitsstreitigkeiten um



#### 4.4.2 Zwischenfazit

Die gesetzlichen Maßnahmen für eine bessere rechtliche Absicherung für Arbeiter und die damit verbundenen Möglichkeiten gegen Verstöße von Gesetzen durch die Unternehmensführung vorzugehen, sind ein sichtbarer Fortschritt für die chinesischen Arbeitsbeziehungen.

„It [the Labor Mediation and Arbitration Law] cooperates seamlessly with [...] the Labor Contract Law. While the Labor Contract Law protects the workers’ substantive rights, this law complements by protecting the procedural rights. This is the first time for China to have a labor procedural law at a high legislative level to enforce mandates protecting workers’ rights.“<sup>281</sup>

Vor allem die Konsultierung von Arbeitermeinungen innerhalb des Gesetzgebungsprozesses des Arbeitsvertragsgesetzes demonstriert erweiterte Handlungsspielräume für Arbeiter und repräsentiert einen vorläufigen Höhepunkt der Partizipationsmöglichkeiten. Allerdings ist fraglich, inwiefern die von Arbeitern eingereichten Vorschläge hinsichtlich des Gesetzgebungsprozesses tatsächlich berücksichtigt worden sind.

Wie die Ausführungen darüber hinaus gezeigt haben, bestehen zusätzlich erhebliche Mängel bezüglich der Umsetzung der Gesetze. Obwohl die Gesetzgebungen vor 2008 offensichtlich nicht dazu beitragen konnten, kollektive Dispute zu beseitigen bzw. zu minimieren wird dieses Phänomen auch im neuen Arbeitskonfliktgesetz nicht weiter beleuchtet.

Dementsprechend kompliziert gestaltet sich auch die Beurteilung über Staats- und Gesellschaftskorporatismus nach Schmitter. Aus Sicht des Korporatismus ist nicht allein ausschlaggebend, ob sich der Gesetzgebungsprozess selbst über ein *top-down* oder *bottom-up* Trend ergibt, sondern ebenso wie die sich neu ergebenden Handlungsspielräume gestaltet und genutzt werden können bzw. inwiefern diese durch die Regierung eingeschränkt werden. Während die Umsetzung der neuen Gesetze weiterhin nach klaren *top-down*, also staatskorporatistischen, Mustern verläuft, sind ihre Entstehung auf die zunehmenden *bottom-up* Initiativen der chinesischen Arbeiter zurückzuführen und zeigen somit gesellschaftskorporatistische Tendenzen. Zudem wurden die Handlungsspielräume für die ACFTU *de jure* klar erweitert; Schwierigkeiten ergeben sich aber weiterhin in der Umsetzung.

---

die Jahrtausendwende zusammen mit den LNGOs aufgekommen. Ein Großteil besteht aus ehemaligen Arbeitern, die selbst Opfer von Arbeiterdisputen geworden sind und sich über eigene Erfahrungen und Selbststudium eine gewisse Kenntnis über die chinesische Arbeitsrechtslandschaft angeeignet haben. Vgl. Pringle, Tim (2011): 102.

<sup>281</sup> Zhao, Yun (2009): 430.

#### 4.5 Kontrolle über die Rekrutierung der ACFTU-Führungsriege

Die Rekrutierung der Führungsriege der ACFTU<sup>282</sup> wurde mit dem Gewerkschaftsgesetz von 2001 rechtlich festgelegt und sieht vor, dass auf allen administrativen Ebenen der ACFTU unter dem Prinzip des demokratischen Zentralismus Gewerkschaftskomitees gewählt werden sollen, die für die Repräsentation der Arbeiterrechte und -interessen verantwortlich sind.<sup>283</sup>

Die Durchsetzung des Wahlsystems innerhalb der ACFTU gestaltet sich in der Praxis noch sehr schwerfällig. So geht z.B. ausschließlich die Führungsriege der Betriebsgewerkschaften aus einem demokratischen Wahlprozess der Arbeiter hervor, wohingegen die ACFTU-Beamten auf höheren administrativen Ebenen noch immer von Regierungs- bzw. Gewerkschaftsbeamten ernannt werden, ohne dass Arbeiter zuvor konsultiert werden. Nicht zuletzt aus diesem Grund sind Gewerkschaftsvorstand und Management eines Betriebes häufig identisch. Diese Struktur hat sich lange Zeit in vielen Unternehmen erhalten und nicht selten zu Diskriminierung der Belegschaften geführt, da für viele Gewerkschaftsvorsitzende, als gleichzeitig amtierende Unternehmensvertreter, meist Profit bzw. Gewinnmaximierung Priorität einnehmen.<sup>284</sup>

Insbesondere vor diesem Hintergrund fand das System der Direktwahlen des ACFTU-Vorstands Gewichtung bei den jüngsten Reformbemühungen. Ähnlich wie im vorangegangenen Kapitel über die Einbeziehung von Arbeitern in die ACFTU-Arbeit, findet der Wandel bezüglich der Selektion der Führungsriege vornehmlich auf der Graswurzelebene statt. Es sind im Wesentlichen die Betriebe und deren SWRCs, wo Arbeiter demokratische Partizipationsmöglichkeiten erhalten und den Eindruck von Fortschritten in Richtung Gesellschaftskorporatismus erkennen lassen.

##### 4.5.1 Reformen

Einen bedeutenden Beitrag im Kontext der Direktwahlen auf Betriebsebene veröffentlichte Jude Howell mit ihrer Studie aus dem Jahr 2006 über neue demokratische Trends innerhalb der ACFTU. Howell erwähnt in ihrem Beitrag, dass Wahlen auf Betriebsebene ursprünglich von Dorfwahlen angeregt worden sind, welche bereits seit den 1980er Jahren in China

<sup>282</sup> Im Grunde genommen zählt die Kontrolle über die Rekrutierung der Führungsriege inhaltlich ebenfalls zum Kapitel über die Einbeziehung von Arbeitern in die Gewerkschaftsarbeit. Auf Grund einer besseren Übersichtlichkeit und der von Schmitter vorgegeben Kategorien, steht diese Kategorie innerhalb der Analyse aber separat.

<sup>283</sup> Vgl. Nationaler Volkskongress der VR China (2001): *Trade Union Law of the People's Republic of China*, Artikel 9, [http://www.gov.cn/english/laws/2005-10/11/content\\_75948.htm](http://www.gov.cn/english/laws/2005-10/11/content_75948.htm).

<sup>284</sup> Vgl. White, Gordon et al. (1996): 60.

abgehalten werden. Auch bezüglich der Gewerkschaften wurden erste Experimente mit Direktwahlen bereits in den 1980er Jahren durchgeführt. Eine der ersten Regionen, die mit dem neuen System experimentierte, war die Industriezone Shekou in der Provinz Guangdong. Basierend auf den weitgehend positiven Erfahrungen von Shekou entstand bereits 1988 das erste Dokument, das Direktwahlen der Gewerkschaftsführung aufgreift; die so genannten *Basic Thoughts on Trade Union Reform* von der ACFTU. Darin war offiziell festgeschrieben, dass Gewerkschaftsvorsitzende auf allen Ebenen aus einem demokratischen Wahlprozess hervorgehen sollen. Dadurch sollte insbesondere den Mitgliedern von Betriebsgewerkschaften ermöglicht werden, die Zusammensetzung ihres Vorstands in die eigene Hand zu nehmen. Die neuen Regelungen sollten ein System ersetzen, in welchem das Parteikomitee der Staatsbetriebe die Wahlkandidaten zuvor benennt, ohne dass die Gewerkschaftsmitglieder irgendein Mitspracherecht geltend machen konnten. Durch die Demonstrationen im Frühjahr 1989 war dieses Dokument jedoch nie verabschiedet worden.<sup>285</sup>

Stattdessen wurde ein ähnliches Verfahren im Gewerkschaftsgesetz von 1992 aufgenommen. Dieses deckt jedoch zunächst ausschließlich die lokalen Gewerkschaften ab. Darin ist vorgesehen, dass die Belegschaft eines Betriebs direkt ein Gewerkschaftskomitee wählt, welches wiederum für die Wahl von Gewerkschaftsvorsitzenden bzw. Vize-Vorsitzenden zuständig ist. Auf nationaler Ebene wird die ACFTU-Führung weiterhin von den Gewerkschaftskomitees auf den jeweiligen lokalen Ebenen und entsprechenden Parteikadern ernannt.<sup>286</sup> Mit der Verabschiedung des Gesetzes begannen die ersten Gewerkschaften in einem größeren Umfang als noch in den 1980er Jahren mit Direktwahlen zu experimentieren; insbesondere in den wirtschaftlich entwickelten Provinzen Zhejiang, Shandong, Guangdong und Fujian.<sup>287</sup> In Shekou selbst hatten bis 2003 alle 250 Graswurzel-Gewerkschaften mindestens eine Wahlrunde abgehalten.<sup>288</sup>

Ein Beispiel im Zusammenhang der Direktwahlen auf Betriebsebene ist der Distrikt Yuhang der Stadt Hangzhou, welcher ab 1999 auf Notwendigkeit des gesellschaftlichen Drucks schrittweise Direktwahlen einführte. Die Initiative selbst ging jedoch nicht von den Betriebsgewerkschaften aus, sondern von der *Yuhang Federation of Trade Unions* (YHFTU) und war somit ein *top-down* Prozess. Das Yuhang Parteikomitee und die YHFTU arbeiteten

<sup>285</sup> Vgl. Howell, Jude (2006): 11; Wang, Jiaoping (2003): <http://txzx.workercn.cn/template/10002/file.jsp?cid=0&aid=141229> und Li, Gangyin (2003): <http://txzx.workercn.cn/template/10002/file.jsp?cid=0&aid=141228>.

<sup>286</sup> Vgl. Howell, Jude (2006): 11 und Fu, Shuangqi (2003): <http://14da.acftu.org/template/10001/file.jsp?cid=42&aid=2229>.

<sup>287</sup> Vgl. Fu, Shuangqi (2003): <http://14da.acftu.org/template/10001/file.jsp?cid=42&aid=2229>.

<sup>288</sup> Vgl. Howell, Jude (2006): 15. Das System war so erfolgreich, dass es in der gesamten Provinz Guangdong propagiert wurde. 2003 hatten bereits 40.000 Betriebe der Provinz Guangdong (etwa ein Drittel aller Betriebe) Direktwahlen abgehalten.

in diesem Fall eng zusammen und erhofften sich durch diese Maßnahme insbesondere, das Vertrauen der Arbeiter in die Betriebsgewerkschaften zu stärken. Sie waren der Ansicht, dass eine gewählte Gewerkschaftsführung, die aus den Reihen der Arbeiter selbst hervorgeht, ernst genommen und nicht als „verlängerter Arm“ der Regierung abgetan würde.

„By widening the pool of the candidates there is more scope for able and popular leaders to be elected, thereby enhancing the legitimacy of the trade unions in the eyes of workers.“<sup>289</sup>

Mit der *Yuhang City Trial Implementation Opinion on Direct Election of Enterprise-Level Trade Union Chairpersons (Yuhang Opinion)* von 2000, konnten bis 2003 bereits 341 von insgesamt 900 Gewerkschaften ihren Vorstand über Direktwahlen bestimmen.<sup>290</sup> Darunter sind mehr als 70% Privatunternehmen.<sup>291</sup> Durch die *Yuhang Opinion* ist u.a. festgelegt, dass eine von der Betriebsgewerkschaft einberufene Versammlung, bestehend aus allen Gewerkschaftsmitgliedern oder, bei größeren Gewerkschaften, aus zuvor ernannten Gewerkschaftsrepräsentanten, eine Vorauswahl der Wahlkandidaten trifft. Es müssen immer mehr Kandidaten ernannt werden, als Plätze im Repräsentanten-Komitee zur Verfügung stehen. Die Namen der Kandidaten müssen mindestens drei Tage vor dem angesetzten Wahltermin im gesamten Betrieb bekannt gegeben werden. Das Gewerkschaftskomitee wählt schließlich den Gewerkschaftsvorsitz.<sup>292</sup> Zusätzlich wurde 2002 in Yuhang ein System eingeführt, das den Arbeitern über die SWRCs erlaubt, die Performanz der gewählten Gewerkschaftsvorsitzenden unmittelbar zu würdigen bzw. zu kritisieren. Im Falle zu harter Kritik besteht die Möglichkeit, die Gewerkschaftsführung wieder abzusetzen.<sup>293</sup>

Eine von Jude Howell eigens durchgeführte Umfrage zeigt, dass sich das System von Yuhang aus Sicht der Arbeiter bereits bewährt hat. Die Arbeiter zahlreicher Betriebe begrüßten die durch die Wahlen jüngere und dynamischere Gewerkschaftsführung, welche in ihren Augen effektiver für die Interessen der Belegschaft arbeite und die Legitimität der ACFTU auf Graswurzelebene spürbar ansteigen ließe.<sup>294</sup> Howell sieht darin einen positiven Trend für die gesamte ACFTU:

„The fact that these new leaders are directly elected by workers will put pressure on trade union leaders to pay attention not only to the demands of higher authorities but also to the needs of workers.“<sup>295</sup>

<sup>289</sup> Howell, Jude (2006): 11.

<sup>290</sup> Vgl. Howell, Jude (2006): 11; Chen, Shenyong/Zhang, Ming (2004): 44; *Xinhua* (2005): [http://english.peopledaily.com.cn/200505/09/eng20050509\\_184068.html](http://english.peopledaily.com.cn/200505/09/eng20050509_184068.html) und Fu, Shuangqi (2003): <http://14da.acftu.org/template/10001/file.jsp?cid=42&aid=2229>.

<sup>291</sup> Vgl. Li, Gangyin (2003): <http://txzx.worker.cn/template/10002/file.jsp?cid=0&aid=141228>.

<sup>292</sup> Vgl. Pringle, Tim (2011): 170-172.

<sup>293</sup> Vgl. Howell, Jude (2006): 11.

<sup>294</sup> Vgl. ebd.: 11.

<sup>295</sup> Vgl. ebd.: 12.

Im Gegensatz zur *top-down* Initiative der YHFTU sind die Entwicklungen der Stadt Yuyao, welche in den Verwaltungsbereich von Ningbo fällt, Ende 2001 eine *bottom-up* Initiative. Die Direktwahlen waren also keine von den lokalen Gewerkschafts- oder Parteibüros festgelegten Maßnahmen, sondern sind auf unmittelbares Engagement der Arbeiter zurückzuführen. Die von der *Yuyao Federation of Trade Unions* (YYFTU) erstellte *Yuyao Opinion* sieht verschiedene Formate vor. So sollen kleine Betriebe mit weniger als 100 Gewerkschaftsmitgliedern zum Anlass von Direktwahlen der Gewerkschaftsführung eine Versammlung aller Gewerkschaftsmitglieder einberufen. Innerhalb dieser Versammlung werden zwei Wahlrunden abgehalten. In der ersten Runde werden die Repräsentanten für das Gewerkschaftskomitee gewählt. Die Kandidaten müssen mehr als 50% der Stimmen erlangen, um einen Sitz im Komitee zu erhalten. Steht das Komitee fest, können sich die neuen Mitglieder freiwillig als Wahlkandidaten für den Gewerkschaftsvorsitz melden.<sup>296</sup>

In Betrieben mit mehr als 100 Gewerkschaftsmitgliedern werden zunächst Gewerkschaftsrepräsentanten von der gesamten Belegschaft gewählt, bevor aus diesen Repräsentanten wiederum das Gewerkschaftskomitee hervorgeht. Der weitere Verlauf erfolgt schließlich wie in den kleinen Betrieben.<sup>297</sup>

Um sowohl Öffentlichkeit als auch Transparenz der Wahlen zu gewährleisten, sorgt die YYFTU für ein breites Informationsspektrum des Wahlprozesses. Dabei wird die Belegschaft zunächst darüber informiert, dass Wahlen stattfinden sollen und dass dementsprechend ein Wahlkomitee der Gewerkschaftsmitglieder einberufen bzw. von der Belegschaft gewählt werden muss. Danach müssen alle Namen der Komitee-Mitglieder veröffentlicht werden. Im Anschluss daran muss die Belegschaft über die geltenden Konditionen zur Ernennung des Gewerkschaftsvorsitzenden informiert werden. Nach der Wahl werden die Ergebnisse schließlich detailliert bekannt gemacht.<sup>298</sup>

Die Direktwahlen auf Betriebsebene gestalten sich mittlerweile also in unterschiedlichen Varianten. Während die Mitglieder der Gewerkschaftskomitees in dem einen Unternehmen aus einer Anzahl an beliebigen Kandidaten frei gewählt werden können, geschieht dies in anderen Unternehmen wiederum über eine, von den Arbeitern getroffene Vorauswahl. Bei der Mehrzahl der Unternehmen werden die zu wählenden Kandidaten jedoch nach wie vor von den Gewerkschaften der administrativ höheren Ebene sowie den Betriebsdirektoren ernannt. Sowohl die *Yuhang Opinion* als auch die *Yuyao Opinion* repräsentieren experimentelle Pilotprojekte hinsichtlich der Direktwahlen auf Betriebsebene und sind in keinem Fall

<sup>296</sup> Vgl. Pringle, Tim (2011): 173.

<sup>297</sup> Vgl. ebd.: 173.

<sup>298</sup> Vgl. Pringle, Tim (2011): 173.

stellvertretend für die Entwicklungen in ganz China. Dennoch sind solche Versuche für die chinesische Regierung ausschlaggebend für zukünftige Richtlinien im Bereich der Direktwahlen, denn erweisen sich die Experimente als umsetzbar, besteht die Möglichkeit, diese auch in anderen Regionen nach und nach durchzusetzen.

Nichtsdestotrotz sind die Arbeitsbeziehungen in China noch immer von einer weitreichenden demokratischen Abdeckung nach dem Vorbild der genannten Beispiele entfernt. Es mangelt weiterhin an einheitlichen Richtlinien, was nicht selten zu Verwirrungen führt.<sup>299</sup> So ist es beispielsweise üblich, dass sich mit der Wahl eines Arbeiters zum Gewerkschaftsvorsitzenden gleichzeitig auch sein Status ändert. Mit der Übernahme des Amtes des Gewerkschaftsvorsitzes wird ein Arbeiter auf die Stufe eines Vize-Parteisekretärs bzw. Vize-Direktors auf Unternehmensebene angehoben, wodurch in vielen Fällen das Risiko besteht, dass er sich nicht bloß vom Rest der Belegschaft entfernt, sondern auf Grund der finanziellen Besserstellung seine eigentliche Zielgruppe aus dem Fokus verliert. Da ein Großteil der Unternehmensvertreter die Wahlkandidaten meist eigenständig festlegt, bevor es zum eigentlichen Wahlprozess kommt, stehen viele Vorsitzende der Betriebsgewerkschaften nur selten unter dem Druck der arbeiterorientierten Performanz, um wiedergewählt zu werden.<sup>300</sup> Insgesamt soll das System der Direktwahlen auf Betriebsebene aber auf Grundlage der bisherigen Erfahrungen, allen voran die genannten Beispiele Yuhang und Yuyao, weiter etabliert werden, um die Demokratisierung der ACFTU voran zu treiben und Direktwahlen in Zukunft auch auf administrativ höheren Gewerkschaftsebenen durchzusetzen.<sup>301</sup>

#### 4.5.2 Zwischenfazit

Obwohl die Durchführung von Direktwahlen der Gewerkschaftsführung auf Betriebsebene noch immer auf einer experimentellen Basis verläuft, zeigen sich Verbesserungen bezüglich einer erhöhten Einbindung von Arbeitern. Dabei ist hervorzuheben, dass die „Wahlexperimente“ eindeutig auf das Verlangen der Arbeiter nach mehr Partizipation entstanden sind und wahrscheinlich weitere Pilotprojekte hervorbringen werden.

„As labor organizing and unrest continues to develop, it is likely that this will increase pressure in the ACFTU to further improve its effectiveness in representing workers' legitimate rights and interests. [...] this [...] militancy will encourage more pilots in relatively stable areas to

<sup>299</sup> Vgl. Fu, Shuangqi (2003): <http://14da.acftu.org/template/10001/file.jsp?cid=42&aid=2229>.

<sup>300</sup> Vgl. Howell, Jude (2006): 19-20.

<sup>301</sup> Vgl. Chen, Xin (2010): [http://www.chinadaily.com.cn/china/2010-08/31/content\\_11228956.htm](http://www.chinadaily.com.cn/china/2010-08/31/content_11228956.htm) und Fu, Shuangqi (2003): <http://14da.acftu.org/template/10001/file.jsp?cid=42&aid=2229>.

experiment with electoral procedures and the record demonstrates that these will contribute to the overall debate and direction of reform.”<sup>302</sup>

Experimentelle Direktwahlen weichen die alten Muster der Subordination von Gewerkschaften gegenüber der Parteiinteressen allmählich auf und ermöglichen eine engere Beziehung zwischen Betriebsgewerkschaften und Arbeitern.<sup>303</sup> Dadurch sind Ansätze gesellschaftskorporatistischer Strukturen nach Schmitter in einigen Regionen der VR China erkennbar, lassen jedoch noch nicht auf ein gesellschaftskorporatistisches Gesamtbild schließen.

## 5. Fazit

In den vergangenen zehn Jahren haben sich in der VR China weitreichende Reformen bezüglich der Gewerkschaftsarbeit ereignet. Durch den wirtschaftlichen Transformationsprozess bedingte Veränderungen innerhalb der Arbeitsbeziehungen haben das Bild einer einheitlichen, urbanen chinesischen Arbeiterschaft in ein gänzlich neues Licht gerückt. Unterschiedliche Arbeitgeber wie traditionelle Staatsbetriebe auf der einen Seite sowie private und ausländische Unternehmen auf der anderen teilen sich heutzutage ein und denselben Arbeitsmarkt und tragen zu einer weitreichenden Stratifizierung innerhalb der chinesischen Arbeiterschaft bei. Kapitalistische Mechanismen des freien Marktes schafften zunächst ein Umfeld, in welchem vor allem qualifizierte Arbeitskräfte zu den Profiteuren zählten, während sich die Kluft zu den geringer qualifizierten Arbeitern vergrößerte und die soziale Unzufriedenheit anstieg. Mittlerweile leiden jedoch auch immer mehr qualifizierte Arbeiter an dem Überangebot von Arbeitskräften, weshalb nicht bloß die Schere zwischen Arm und Reich, sondern vor allem der immense Konkurrenzdruck diesbezüglich ein erhebliches Problem darstellen.

Nicht selten sorgt zudem die Prioritätensetzung vieler Lokalregierungen auf wirtschaftliche Belange für minimale Arbeitsstandards, die sich vor allem in den ausbleibenden Lohnauszahlungen, ausufernden Arbeitszeiten, mangelhaften sozialen Sicherungssystemen und der unzureichenden Sicherheit am Arbeitsplatz niederschlagen. Ausbeutung und Verletzung der persönlichen Rechte bleiben ein grundlegendes Problem, so dass der Unmut zunehmend in die Öffentlichkeit getragen wird.

Die chinesische Regierung beobachtet die stabilitätsgefährdenden Tendenzen mit wachsender Besorgnis. In diesem Kontext hat sie versucht, den Status der ACFTU als reine

---

<sup>302</sup> Pringle, Tim (2011): 182.

<sup>303</sup> Vgl. Howell, Jude (2006): 19.

Massenorganisation zu einer Organisation der Arbeiter umzufunktionieren. Direkte Kommunikationskanäle über eine weitreichende Abdeckung mit Betriebsgewerkschaften bilden die Basis für diesen Statuswechsel. Die Analyse hat jedoch eingehend demonstriert, dass eine bloße gewerkschaftliche Abdeckung der Betriebe nicht dafür sorgt, dass Arbeiterproteste sinken. Das Misstrauen vieler Arbeiter gegenüber Gewerkschaften ist noch immer immens.

Die chinesische Zentralregierung und die ACFTU versuchen, diesen Defiziten vor allem mit dem Ausbau des Gewerkschaftssystems auf Graswurzelebene zu begegnen. Hervorzuheben sind in diesem Zusammenhang die SWRCs sowie Gewerkschaften für Wanderarbeiter. Gerade die SWRCs repräsentieren weitreichende, durch den Staat erweiterte Handlungsspielräume, welche zumindest nominell wichtige Partizipationsmöglichkeiten für Arbeiter innerhalb und außerhalb der Gewerkschaften bieten. Kompliziert gestaltet sich dabei aber vor allem die enge institutionelle und personelle Verflechtung mit den Betriebsgewerkschaften, wodurch nicht bloß die reine Reputation der SWRCs leidet, sondern insbesondere ihre vermeintliche Funktion als Basis für demokratisches Management. Allein die Besetzung zahlreicher SWRC-Posten mit Unternehmensvertretern unterminiert die durch die Reformen beabsichtigte Gewaltenteilung auf Betriebsebene und fördert eine ausgeprägte Kontrolle über die Arbeiterschaft.

Ebenso diffizil gestaltet sich das System der neuen Gewerkschaften für Wanderarbeiter (Dorf- und Programmgewerkschaften). Die reine Etablierung dieser Gewerkschaften ist mit Sicherheit als positive Reaktion auf den gestiegenen sozialen Druck zu werten. Fraglich bleibt in diesem Zusammenhang bloß der zunehmend aufgeblähte bürokratische Korpus des Gewerkschaftssystems, welcher ein erhebliches Hindernis für effektive Gewerkschaftsarbeit darstellen könnte. Oberflächlich erweckt die chinesische Regierung dadurch zwar den Anschein, als wolle sie die bestehende Unzufriedenheit durch solche Maßnahmen tatsächlich bekämpfen. Wie kann aber ein Unternehmen gleichzeitig SWRCs, Betriebsgewerkschaften, Dorf- und Programmgewerkschaften auf einer gleichberechtigten Basis verwalten und die Partizipation aller Arbeiter gewährleisten? Die zahlreichen gewerkschaftlichen Institutionen weisen schon jetzt erhebliche Kompetenzüberlagerungen auf, so dass es nicht zuletzt für die Arbeiter unklar bleibt, welche Gewerkschaft nun für ihre Interessenvertretung zuständig ist und über welche Kompetenzen diese dabei überhaupt verfügen.

Ähnlich kompliziert gestaltet sich die Implementierung der neuen Gesetzgebungen. Auch sie sind, wie die neuen Gewerkschaftsinstitutionen, Produkt des wachsenden sozialen Drucks und erweitern *de jure* gewerkschaftliche Handlungsspielräume wie z.B. die Repräsentation von



Arbeitern bei Tarifverhandlungen und Arbeitsstreitigkeiten. Allerdings mangelt es auch ihnen an effektiver Durchsetzungskraft. Obwohl bestehende Mängel von der ACFTU identifiziert und an die Zentralregierung weitergeleitet wurden, sehen die neuen Gesetzgebungen bislang keine fundamentalen Kontrollabtretungen zu Gunsten einer autonomen Vertretung der Angestellten und Arbeiter durch die ACFTU vor. Noch immer gestaltet sich die Repräsentation im Fall von Arbeitsstreitigkeiten sehr selektiv. Auch innerhalb von Tarifverhandlungen sieht sich die ACFTU eher als Unterstützer zur Durchsetzung der Interessen der Unternehmen und weniger als objektiver Vermittler innerhalb gleichberechtigter Verhandlungen zwischen Arbeit und Kapital.

Grundlegendere Fortschritte in Richtung Gesellschaftskorporatismus lassen sich eher hinsichtlich der zahlreichen LNGOs identifizieren. Allein ihre Entstehung ist ein wichtiger Hinweis auf die sich ausdifferenzierende Interessenlandschaft unter den chinesischen Angestellten und Arbeitern und ist stellvertretend für den Bedarf vielfältiger Organisationsmöglichkeiten in der VR China. Ihre hohe Frequentierung zwingt die chinesische Zentralregierung, die neuen Trends anzunehmen und zu akzeptieren, wenn sie soziale Stabilität fördern will. Die ausbleibende Suppression dieser Organisationen ist dabei ein wichtiger Hinweis auf einen Paradigmenwechsel innerhalb der chinesischen Regierung, bei welchem der gesellschaftlichen Stabilisierung eine bedeutende Rolle neben dem Wirtschaftswachstum zugeschrieben wird. Angesichts dessen werden die neuen außergewerkschaftlichen Verbände geduldet, solange sie keine Opposition zur ACFTU bilden geschweige denn ihr Repräsentationsmonopol in Gefahr bringen.

Sind die Reformen der ACFTU – auf Grundlage des wachsenden sozialen Drucks von Seiten der chinesischen Arbeiterschaft in Form von steigenden kollektiven Protesten, sowie das Entstehen und die Duldung von außergewerkschaftlichen Organisationen und zivilgesellschaftlichem Engagement – nun aber Beweis dafür, dass sich die VR China tatsächlich von ihrem staatskorporatistischen Korsett befreit? Auf Grundlage der Beobachtungen der Analyse ergibt sich folgender zweischneidiger Befund: obwohl sozialer Druck und *bottom-up* bzw. zivilgesellschaftliche Initiativen von Seiten der Arbeiter existieren und offiziell geduldet werden, erweitert die chinesische Regierung den Korridor für gesellschaftliche Handlungsspielräume immer nur soweit, dass sie die Kontrolle über die Arbeitsbeziehungen durch das Instrument der ACFTU beibehalten kann. Noch immer dominieren staatlich gelenkte Strukturen, was sich insbesondere darin widerspiegelt, dass die Reformen des Gewerkschaftssystems bislang nie den Überbau der ACFTU angegriffen haben. Grundlegende Strukturen im hierarchischen Aufbau und in der Funktionszuweisung sind

unangetastet geblieben und haben die Makroebene des politischen Systems nicht verändert. Die bedeutendsten Reformanpassungen wie erweiterte Partizipationsmöglichkeiten für Angestellte und Arbeiter haben sich ausschließlich auf der Mikroebene ereignet.

Gerade wegen dieser makro- und mikroperspektivischen Differenz ist eine absolute Einschätzung über Staats- oder Gesellschaftskorporatismus nach dem Schmitter'schen Modell schwer zu treffen, da es sich wie in Kapitel 2.1 erwähnt, um Idealtypen handelt. Das Korporatismus-Modell, wie es hier vorgestellt wurde, dient einzig und allein der Beschreibung der makroperspektivischen Beziehung zwischen Staat und Gesellschaft. Die dynamischen Entwicklungen auf der Graswurzelebene, Unterschiede zwischen den Beschäftigungsverhältnissen von Staats-, Privat- und ausländischen Unternehmen sowie regionale Differenzen werden damit nicht erfasst. Wie geht man auf dieser Grundlage aber beispielsweise mit den unzähligen existierenden Pilotprojekten zur Demokratisierung der Gewerkschaften um, welche immerhin ausschließlich die Mikroebene erfassen? Denn erst wenn sich ein Projekt in einer bestimmten Region als umsetzbar erwiesen hat, wird es auch in anderen Regionen angewendet und auf die Makroebene ausgeweitet. Während durch solche Verfahren einige Regionen also bereits gesellschaftskorporatistisch entwickelt sein mögen, mangelt es anderen vollkommen an einem gesellschaftskorporatistischen Fundament, wodurch eine abschließende Gesamtbeurteilung über Staats- und Gesellschaftskorporatismus nach Schmitter stark verzerrt wird.

Um diesen Argumentationsstrang weiter zu spannen, definiert Schmitter beispielsweise auch nicht eindeutig, ob die Förderung gesellschaftlicher Aktivitäten durch den Staat nun Staats- oder Gesellschaftskorporatismus zuzuordnen ist. Aus Sicht Schmitters ist lediglich ausschlaggebend, von welchem Akteur die Initiative ausgeht, nicht aber, ob durch solche Initiativen Staats- oder Gesellschaftskorporatismus gefördert werden. Vor diesem Hintergrund müssten die Bemühungen um eine gewerkschaftliche Abdeckung der Walt-Mart Filialen durch die chinesische Regierung eigentlich als staatskorporatistisch eingeschätzt werden. Allerdings hat die Regierung erst durch diesen Schritt Grundlagen für gesellschaftliche Aktivitäten über Gewerkschaften geschaffen und damit die Handlungsspielräume für Arbeiter in dem Unternehmen erweitert.

Ähnlich verhält es sich beim Beispiel der YHFTU, welche auf *top-down* Initiative bedeutende Grundlagen für die Demokratisierung von Betrieben in der Region geebnet hat. Auch in diesem Fall wäre es falsch vom *top-down* Prozess ausschließlich auf staatskorporatistische Strukturen zu schließen.

Ein weiteres, nicht zu vernachlässigendes Defizit des Korporatismus-Modells nach Schmitter schlägt sich in der Definition der Akteure nieder. Schmitter geht in seinen Ausführungen von drei wesentlichen Akteursgruppen aus: (1) Staat, (2) Verbände und (3) Individuen. Nun haben die sich wandelnden Arbeitsbeziehungen in der VR China neben den ursprünglichen Akteuren zusätzlich die Gruppe der Unternehmer hervorgebracht, welche in das traditionelle, korporatistische Beziehungsgeflecht schwer zu integrieren sind. Da sie häufig sowohl Teil des Staates, als auch der Verbände, als auch der Gesellschaft sein können, können ihre Aktivitäten nicht als rein staats- oder gesellschaftskorporatistisch definiert werden. Dementsprechend diffizil gestaltet sich eine Konzeptualisierung anhand des Schmitter'schen Modells, wenn es darum geht, die chinesische Realität zu erfassen. Nicht ohne Grund wird schon jetzt von einem „Korporatismus mit chinesischen Besonderheiten“ gesprochen, der sich vor allem durch seinen „Tripartismus mit vier Parteien“ auszeichnet.<sup>304</sup>

Die genannten Defizite oder gar Dilemmata für die Analyse gehen u.a. auch aus den Zwischenbilanzen der jeweiligen Kapitel über die ACFTU-Reformen hervor, in denen lediglich die Rede von „Tendenzen“ in eine bestimmte Korporatismus-Richtung ist. Den von Schmitter festgelegten Kategorien mangelt es also an grundsätzlicher Tiefe. Die Anwendung des Ansatzes von Schmitter ist zwar einerseits hilfreich, das Beziehungsgeflecht zwischen dem chinesischen Staat und der Gesellschaft strukturiert zu untersuchen, schafft es jedoch nicht, der chinesischen Wirklichkeit in vollem Umfang Rechnung zu tragen.

Wie geht man aber mit einem solch unzureichenden Ergebnis um? Ist der korporatistische Ansatz wie ihn Schmitter formuliert hat in der Gegenwart bzw. auf das Beziehungsgeflecht zwischen Staat und Gesellschaft in der VR China überhaupt noch anwendbar? Dies scheint lediglich möglich, wenn man von dem ambitionierten Vorhaben Abstand nimmt, ein Gesamtbild über Staats- und Gesellschaftskorporatismus des politischen Systems der VR China liefern zu wollen. Kommt man nun auf die anfängliche Problemstellung zurück und berücksichtigt all die Befunde der Analyse sowie die Problematik des Korporatismus-Ansatzes, muss festgehalten werden, dass ein reiner Staatskorporatismus, wie ihn Schmitter begreift, in der VR China bereits überwunden worden ist. Dementsprechend existieren eindeutig neue Trends für Chinas Staatskorporatismus. Die Herausforderung liegt aber weniger darin, festzustellen, wo sich das politische System Chinas im Kontinuum zwischen Staats- und Gesellschaftskorporatismus bewegt. Viel komplizierter gestaltet sich unter Berücksichtigung der angesprochenen Defizite der Umgang mit dieser Erkenntnis. Denn

---

<sup>304</sup> Vgl. Lüthje, Boy (2010): 1. Unter „Tripartismus mit vier Parteien“ versteht Lüthje einen Korporatismus, der neben den traditionellen Akteuren (Staat, Gesellschaft und intermediäre Organisationen) zusätzlich den privaten Akteur der Unternehmensvertreter beinhaltet.

solange es ausschließlich bei Anpassungen auf der Mikroebene bleibt und sich keine grundlegenden Änderungen bezüglich der Struktur des politischen System ergeben, wird man immer bloß von „gesellschaftskorporatistischen Tendenzen“ sprechen können. Da sich der strukturelle Überbau der ACFTU (Repräsentationsmonopol, hierarchische Ordnungsstruktur, Funktionszuweisung auf lokaler und nationaler Ebene) unter der Ein-Parteien-Herrschaft der KPCh nur sehr unwahrscheinlich ändern wird, kann es nicht zur Entwicklung eines vollständigen Gesellschaftskorporatismus kommen. Von größerer Bedeutung scheint in diesem Zusammenhang damit wohl eher die Beobachtung, dass sich, trotz alle dem, zivilgesellschaftliche Entwicklungen beobachten lassen, welche paradoxerweise parallel zu den staatskorporatistischen Merkmalen existieren und Massenorganisationen wie die ACFTU zu institutionellen Anpassungen und Innovationen zwingen. Einerseits ist die Entwicklung der Zivilgesellschaft zwar durch das herrschende Staatsgefüge thematisch und institutionell beschränkt, andererseits ist es aber gerade ihr Engagement, welches den Staat zu entsprechenden institutionellen Anpassungen, wie z.B. der Statusänderung von Wanderarbeitern 2003, bewegt.

„The evolution of civil society in the context of a gradually reforming Party-state system contains elements that are ‘path dependent’ in terms of building on the existing institutions, and in doing so the mass organizations’ functions can come to embrace elements of civil society-like activities and the people within them can act on behalf of their community of interest in ways that are analogous to civil society organizations.”<sup>305</sup>

Letztendlich haben diese Schlussfolgerungen also auch Auswirkungen darauf, wie sich der Diskurs um die Zukunft der chinesischen Zivilgesellschaft darstellt. Die erwähnten Bürgerinitiativen sollten weder überschätzt noch ignoriert werden, führen sie doch in einigen Fällen zu substantiellen politischen Veränderungen. Allerdings ist es problematisch, daraus die Annahme eines teleologischen Prozesses abzuleiten, nämlich, dass die Entstehung einer unabhängigen und aktiven Zivilgesellschaft in der VR China lediglich eine Frage der Zeit sei. Denn, die Autonomie der Zivilgesellschaft kann je nach Bedarf vom Staat beschnitten werden. Welche Frage an dieser Stelle also weiterhin offen bleibt, ist, ob und inwiefern sich aus diesem Potenzial eine kritische, eigendynamische und vor allem landesweite Zivilgesellschaft innerhalb der Arbeiterschaft in der VR China entwickeln kann.

---

<sup>305</sup> Watson, Andrew (2008): 22.

## 6. Quellenverzeichnis

- ACFTU (2008): „Regulierungen über die SWRCs in staatlichen Industrien und Betrieben“ [quanmin suoyouzhizhi gongye qiye zhigong daibiao dahui tiaoli 全民所有制工业企业职工代表大会条例], in: ACFTU, 08. Dezember 2008, online: <http://acftu.people.com.cn/GB/67588/8480258.html> (letzter Zugriff: 06.10.2011).
- ACFTU (2007a): „Rate und Abdeckung der Tarifverträge in China erweitern sich konstant und sind einem neuen Durchbruch hinterher“ [woguo jiti hetong jianzhilü he fugaimian buduan kuangda bing xunqiu xin tupo 我国集体合同建制率和覆盖面不断扩大并寻求新突破], 24. April 2007, online: <http://www.acftu.net/template/10004/file.jsp?cid=222&aid=56572> (letzter Zugriff: 24.08.2011).
- ACFTU (2007b): „Industrial Unions in China“, 12. November 2007, online: <http://english.acftu.org/template/10002/column.jsp?cid=133> (letzter Zugriff: 30.08.2011).
- ACFTU (2006): „Hauptaufgaben der ACFTU“ [Zhonghua quanguo zonggonghui zhuyao zhizhe 中华全国总工会主要职责], online: <http://www.acftu.net/template/10004/file.jsp?cid=804&aid=42616> (letzter Zugriff: 19.08.2011).
- Alemann, Ulrich von und Heinze, Rolf G. (1979): „Auf dem Weg zum liberalen Ständestaat? – Einführung in die Korporatismusdiskussion“, in: Alemann, Ulrich von und Heinze, Rolf G. (Hrsg.): *Verbände und Staat – Vom Pluralismus zum Korporatismus: Analysen, Positionen, Dokumente*, Opladen: Westdeutscher Verlag, 38-49.
- Asia Case Research Center (2010): „China’s Changing Labour Market: The Future of Manufacturing in China“, *University of Hong Kong*, online: [www.acrc.org.hk/misc/doc/2010\\_winter.pdf](http://www.acrc.org.hk/misc/doc/2010_winter.pdf) (letzter Zugriff: 20.09.2011), 1-5.
- Bai, Pinze (2011): „Diskussion über die Reformziele der Beziehungen zwischen dem chinesischen Staat und der Gesellschaft: ‚starke Gesellschaft, starker Staat‘ [lun woguo guojia yu shehui guanxi gaige de mubiao moshi: ‚qiang shehui, qiang guojia‘ 论我国国家与社会关系改革的目标模式: “强社会, 强国家“], in: *Kexue Shehui Zhuyi* [科学社会主义], Nr. 3, 66-69.
- Blecher, Marc (2002): „Hegemony and Workers’ Politics in China“, in: *The China Quarterly*, Nr. 170, 283-303.
- Bradsher, Keith und Barboza, David (2010): „Strike in China Highlights Gap in Workers’ Pay“, in: *The New York Times*, 28. Mai 2010, online: <http://www.nytimes.com/2010/05/29/business/global/29honda.html> (letzter Zugriff: 18.09.2011).
- Braun, Anne J. (2011): *Das Ende der billigen Arbeit in China: Arbeitsrechte, Sozialschutz und Unternehmensförderung für informell Beschäftigte*, Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften.
- Cai, Yongshun (2006): *State and Laid-Off Workers in Reform China: The Silence and Collective Action of the Retrenched*, London/New York: Routledge.
- Cai, Yongshun (2002): „The Resistance of Chinese Laid-Off Workers in the Reform Period“, in: *The China Quarterly*, No. 170, 327-344.

- Cao, Haiying (2011): „Gewerkschaften sind aktiv beim Aufbau harmonischer Arbeitsbeziehungen“ [*goujian hexie laodong guanxi gonghui zai xingdong* 构建和谐劳动关系工会在行动], in: *Gonghui Bolan* [工会博览], Nr. 4, 4-7.
- Cawson, Alan (1985): „Introduction – Varieties of Corporatism: The Importance of the Meso-Level of Interests Intermediation“, in: Cawson, Alan (Hrsg.): *Organized Interests and the State: Studies in Meso-Corporatism*, London/Beverly Hills/Neu Delhi: Sage, 1-21.
- Chan, Anita (2010): „Labor Unrest and the Role of Unions“, in: *China Daily*, 18. Juni 2010, online: [http://www.chinadaily.com.cn/opinion/2010-06/18/content\\_9987347.htm](http://www.chinadaily.com.cn/opinion/2010-06/18/content_9987347.htm) (letzter Zugriff: 09.09.2011).
- Chan, Anita (2008): „China’s Trade Unions in Corporatist Transition“, in: Unger, Jonathan (Hrsg.): *Associations and the Chinese State: Contested Spaces*, Armonk/London: M.E. Sharpe, 69-85.
- Chan, Anita (2006): „Realities and Possibilities for Chinese Trade Unionism“, in: Phelan, Craig (Hrsg.): *The Future of Organised Labour: Global Perspectives*, Oxford et al.: Peter Lang, 275-304.
- Chan, Anita (2001): *China’s Workers under Assault: The Exploitation of Labor in a Globalizing Economy*, Armonk/London: M.E. Sharpe.
- Chang, Hee Lee (2009): „Industrial Relations and Collective Bargaining in China“, Industrial and Employment Relations Department, *International Labour Office Geneva*, Working Paper No. 7, 1-19.
- Chen, Lei und Li, Yongjun (2011): „Neue Ideen der Theorie und Praxis der gegenwärtigen chinesischen Gewerkschaften“ [*dangdai Zhongguo gonghui lilun yu shixian de chuangxin* 当代中国工会理论与实践的创新], in: *Xingzheng yu Fa* [行政与法], 20. April 2011, 52-54.
- Chen, Shenyong und Zhang, Ming (2004): „Die Reform der chinesischen Lokalgewerkschaften und Direktwahlen der Gewerkschaften auf Graswurzelebene“ [*Zhongguo difang gonghui gaige yu jiceng gonghui zhixuan* 中国地方工会改革与基层工会直选], in: *Academics in China*, 109 (6), 37-47.
- Chen, Xin (2010): „More Trade Union Heads to Face Election“, in: *China Daily*, 31. August 2010, online: [http://www.chinadaily.com.cn/china/2010-08/31/content\\_11228956.htm](http://www.chinadaily.com.cn/china/2010-08/31/content_11228956.htm) (letzter Zugriff: 13.09.2011).
- China Labour Bulletin (2011): „Bericht über die chinesische Arbeiterbewegung (2009-2010)“ [*Zhongguo gongren yundong guancha baogao* 中国工人运动观察报告], *CLB*, 19. Forschungsbericht über Arbeitsrecht und Arbeitsschutz in China, 1-31.
- China Labour Bulletin (2009a): „Protecting Workers’ Rights or Serving the Party: The Way Forward for China’s Trade Unions“, *CLB*, Research Report, 1-40.
- China Labour Bulletin (2009b): „Going it Alone: The Workers’ Movement in China (2007-2008)“, *CLB*, Research Report, 1-94.

- Coleman, William D. (1985): „State Corporatism as a Sectoral Phenomenon: The Case of the Quebec Construction Industry”, in: Cawson, Alan (Hrsg.): *Organized Interests and the State: Studies in Meso-Corporatism*, London/Beverly Hills/Neu Delhi: Sage, 106-124.
- Cooke, Fang Lee (2008): „The Changing Dynamics of Employment Relations in China: An Evaluation of the Rising Level of Labour Dispute”, in: *Journal of Industrial Relations*, 50 (1), 111-138.
- Cui, Qingxin und Wu Jing (2006): „Die ACFTU verspricht, sich bezüglich des Rechtsschutzes für Wanderarbeiter an Tatsachen zu halten“ [*Zhongguo gonghui chengnuo wei nongmingong weiquan ban shishi* 中国工会承诺为农民工维权办实事], in: *Xinhuanet* [新华网], 09. März 2006, online: [http://news.xinhuanet.com/society/2006-03/09/content\\_4280979.htm](http://news.xinhuanet.com/society/2006-03/09/content_4280979.htm) (letzter Zugriff: 19.08.2011).
- Deng, Xiaoping (1979): „An den vier Grundprinzipien festhalten“ [*jianchi si xiang jiben yuanze* 坚持四项基本原则], in: *Renminwang* [人民网], online: <http://www.people.com.cn/GB/channel1/10/20000529/80791.html> (letzter Zugriff: 24.09.2011).
- Deng, Zhenglai (2011): *State and Civil Society: The Chinese Perspective*, Singapur: World Scientific Publishing.
- Ding, Yijiang (2001): *Chinese Democracy after Tiananmen*, New York: Columbia University Press.
- „Errichtung von sozialistischen Gewerkschaften mit chinesischen Besonderheiten“ [*jianshe Zhongguo tese shehui zhuyi gonghui* 建设中国特色社会主义工会], in: *Gonghui Bolan* [工会博览], Juli 2011, S. 52-53.
- Feng, Chen (2004): „Legal Mobilization by Trade Unions: The Case of Shanghai”, in: *The China Journal*, No. 52, 27-45.
- Feng, Chen (2003): „Between the State and Labour: The Conflict of Chinese Trade Unions’ Double Identity in Market Reform”, in: *The China Quarterly*, Nr. 176, 1006-1028.
- Froissart, Chloé (2005): „The Rise of Social Movements Among Migrant Workers: Uncertain Strivings for Autonomy”, in: *China Perspectives*, Nr. 61, online: <http://chinaperspectives.revues.org/526> (letzter Zugriff: 21.09.2011).
- Fu, Shuangqi (2003): „ACFTU: Entwurf von Richtlinien für Direktwahlen des Gewerkschaftsvorstands auf Graswurzelebene in Arbeit“ [*quanguo zonggonghui: jiceng gonghui zhuxi zhixuan tiaolie zhengzai qicao zhong* 全国总工会: 基层工会主席直选条例正在起草中], in: ACFTU, 25. September 2009, online: <http://14da.acftu.org/template/10001/file.jsp?cid=42&aid=2229> (letzter Zugriff: 13.09.2011).
- Gallagher, Mary E. (2007): „‘Hope for Protection and Hopeless Choices’: Labor Legal Aid in the PRC”, in: Perry, Elizabeth J. und Goldman, Merle (Hrsg.): *Grassroots Political Reform in Contemporary China*, Cambridge/London: Harvard University Press, 196-227.

- Gransow, Bettina (1997): „Chinas Gewerkschaften im Umbruch: autonome Bewegung oder korporatistische Perspektive?“, in: *Berliner China-Hefte*, Nr. 13, 79-93.
- Grassi, Sergio (2008): „Die neuen Aufgaben der chinesischen Gewerkschaften“, in: *China Aktuell*, Nr. 1, 1-23.
- Gu, Edward (2011): „Towards a Corporatist Development of Civil Society in China: Enabling State and Mutual Empowerment between State and Society“, in: Deng, Zhenglai (Hrsg.): *State and Civil Society: The Chinese Perspective*, Singapur: World Scientific Publishing, 385-403.
- Guo, Liming und Zhang, Yawei (2008): „Gewerkschaften spielen eine bedeutende Rolle bei der Errichtung von harmonischen Arbeitsbeziehungen: eine kurze Analyse der funktionellen Verstärkung der Gewerkschaften unter dem Arbeitsvertragsgesetz“ [*gonghui zai goujian hexie laodong gunaxi zhong fahui buke yuque de zuoyong: jianxi ladong hetongfa zhixia gonghui zuoyong de jiaqiang* 工会在构建和谐劳动关系中发挥不可或缺的重要作用: 简析劳动合同法之下工会作用的加强], in: *Trade Unions' Tribune [Gonghui Luntan 工会论坛]*, 14 (5), 5-6.
- Guo, Yu-hua; Shen, Yuan; Pun, Ngai und Lu, Hui-lin (2011): „Gegenwärtiger Widerstand der Wanderarbeiter und die Transformation der chinesischen Arbeitsbeziehungen“ [*dangdai nongmingong de kangzheng yu Zhongguo laozi guanxi zhuanxing* 当代中国农民工的抗争与中国劳资关系转型], in: *Twenty-First Century Bimonthly*, Nr. 124, April 2011, 4-14.
- Han, Fuguo; Luo, Xiaojun; Lin Rongri und Ge Haiyou (2007): „Die neuen Industriearbeiter und chinesische Gewerkschaften: eine Untersuchung des ‚Modells der Sozialisierung des Rechtsschutzes in den Gewerkschaften in Yiwu‘“ [*xinxing chanye gongren yu Zhongguo gonghui: „Yiwu gonghui shehuihua weiquan moshi“ yanjiu* 新型产业工人与中国工会: “义乌工会社会化维权模式”研究], Shanghai: Shanghai People's Publishing House.
- Hassard, John; Sheehan, Jackie; Zhou, Meixiang; Terpstra-Tong, Jane und Morris, Jonathan (2007): *China's State Enterprise Reform: From Marx to the Market*, Abingdon/New York: Routledge.
- He, Baogang und Xie, Yuhua (2011): „Wal-Mart's Trade Unions in China“, in: *Economic and Industrial Democracy*, online-Ausgabe vom 25. Juli 2011, 1-20.
- Ho, Samuel P.S.; Bowles, Paul und Dong Xiaoyuan (2003): „‚Letting Go off the Small‘: An Analysis of the Privatisation of Rural Enterprises in Jiangsu and Shandong“, in: *Journal of Development Studies*, 39 (4), 1-26.
- Hong Kong Liaison Office (2008): „New Labour Contract Law: Myth and Reality Six Months After Implementation“, *IHLO*, Juni 2008, online: <http://www.ihlo.org/LRC/WC/270608.html> (letzter Zugriff: 22.09.2011).
- Howell, Jude (2006): „New Democratic Trends in China? Reforming the All-China Federation of Trade Unions“, *Institute of Development Studies*, Working Paper 263, 1-28.



- Hui, Sio Leng (2011): „Understanding Labor Activism: The Honda Workers’ Strike”, in: Scherrer, Christoph (Hrsg.): *China’s Labor Question*, München: Rainer Hampp Verlag, 133-151.
- Johansen, Lars Nørby und Kristensen, Ole P. (1982): „Corporatist Traits in Denmark, 1946-1976”, in: Lehmbbruch, Gerhard und Schmitter, Philippe C. (Hrsg.): *Patterns of Corporatist Policy-Making*, London/Beverly Hills: Sage, 189-218.
- Lee, Ching Kwan (2010): „Pathways of Labor Activism”, in: Perry, Elizabeth J. und Selden, Mark (Hrsg.): *Chinese Society: Change, Conflict and Resistance*, 3. Auflage, London/New York: Routledge, 57-79.
- Lee, Ching Kwan (2007a): „Is Labor a Political Force in China?”, in: Perry, Elizabeth J. und Goldman, Merle (Hrsg.): *Grassroots Political Reform in Contemporary China*, Cambridge/London: Harvard University Press, 228-252.
- Lee, Ching Kwan (2007b): *Against the Law: Labor Protests in China’s Rustbelt and Sunbelt*, Berkeley/Los Angeles/London: University of California Press.
- Lee, Ching Kwan und Yuan, Shen (2011): „The Anti-Solidarity Machine?: Labor Non-Governmental Organizations in China”, in: Kuruvilla, Sarosh; Lee, Ching Kwan und Gallagher, Mary E. (Hrsg.): *From Iron Rice Bowl to Informalization: Markets, Workers and the State in a Changing China*, Ithaca: Cornell University Press, 173-188.
- Lee, Ching Kwan und Yuan, Shen (2009): „China – The Paradox and Possibility of a Public Sociology of Labor”, in: *Work and Occupations*, 20 (10), 1-16.
- Lehmbbruch, Gerhard (1979b): „Wandlungen der Interessenpolitik im liberalen Korporatismus“, in: Alemann, Ulrich von und Heinze, Rolf G. (Hrsg.): *Verbände und Staat – Vom Pluralismus zum Korporatismus: Analysen, Positionen, Dokumente*, Opladen: Westdeutscher Verlag, 50-71.
- Li, Gangyin (2003): „Wahl einer zuverlässigen Gewerkschaftsführung der Arbeiter: Bericht über Direktwahlen in Zhejiang“ [*xuanju gongren xindeguo de gonghui zhuxi: Zhejiang zhixuan baogao* 选举工人信得过的工会主席: 浙江直选报道], in: *Workers’ Daily*, 25. Juli 2003, online: <http://txzx.worker.cn/template/10002/file.jsp?cid=0&aid=141228> (letzter Zugriff: 24.08.2011).
- Li, Lei (2010): „Soft Power der chinesischen Gewerkschaften: Zweck, Probleme und Gegenmaßnahmen“ [*Zhongguo gonghui ruanshili: neihan, wenti ji duice* 中国工会软实力: 内涵、问题及对策], in: *Gaige yu Fazhan* [改革与发展], No. 4, 78-82.
- Liang, Yongsheng (2011): „Untersuchung der Transformation des chinesischen Gewerkschaftssystems“ [*Zhongguo gonghui tizhi zhuanxing yanjiu* 中国工会体制转型研究], in: *Jinka Gongcheng, Jingji Yufa* [金卡工程, 经济与法], Nr. 4, 32-32.
- Liu, Mingwei (2011): „‘Where There Are Workers, There Should Be Trade Unions’: Unions Organizing in the Era of Growing Informal Employment”, in: Kuruvilla, Sarosh; Lee, Ching Kwan und Gallagher, Mary E. (Hrsg.): *From Iron Rice Bowl to Informalization: Markets, Workers and the State in a Changing China*, Ithaca: Cornell University Press, 157-172.

- Liu, Yanghua (2008): „Wie Gewerkschaften harmonische Arbeitsbeziehungen errichten“ [gonghui ruhe goujian hexie de laodong guanxi 工会如何构建和谐劳动关系], in: *Dangdai Kuanggong* [当代矿工], No. 12, 32-32.
- Luo, Siqi (2011): „Collective Contracts, but No Collective Bargaining“, in: Scherrer, Christoph (Hrsg.): *China's Labor Question*, München, Rainer Hampp Verlag, 49-69.
- Lüthje, Boy (2010): „Arbeitsbeziehungen in China in der Wirtschaftskrise: ‚Tripartismus mit vier Parteien‘“, in: *WSI-Mitteilungen*, September 2010, 1-8.
- Ma, Qiusha (2006): *Non-Governmental Organizations in Contemporary China: Paving the Way to Civil Society?*, London/New York: Routledge.
- Ma, Zhining (2011): *The ACFTU and Chinese Industrial Relations*, Oxford et al.: Peter Lang.
- Nationaler Volkskongress der VR China (2008): *Law of the People's Republic of China on Mediation and Arbitration of Labor Disputes*, online: <http://tradeinservices.mofcom.gov.cn/en/b/2007-12-29/27880.shtml> (letzter Zugriff: 22.09.2011).
- Nationaler Volkskongress der VR China (2008): *Labor Contract Law of the People's Republic of China*, online: [http://www.fdi.gov.cn/pub/FDI\\_EN/Laws/GeneralLawsandRegulations/BasicLaws/P020070831601380007924.pdf](http://www.fdi.gov.cn/pub/FDI_EN/Laws/GeneralLawsandRegulations/BasicLaws/P020070831601380007924.pdf) (letzter Zugriff: 22.09.2011).
- Nationaler Volkskongress der VR China (2001): *Trade Union Law of the People's Republic of China*, online: [http://www.gov.cn/english/laws/2005-10/11/content\\_75948.htm](http://www.gov.cn/english/laws/2005-10/11/content_75948.htm) (letzter Zugriff: 19.08.2011).
- Oakley, Sheila (2002): *Labor Relations in China's Socialist Market Economy: Adapting to the Global Market*, Westport/London: Quorum Books.
- Pomfret, James und Kim, Chang-Ran (2010): „Honda China Strike Could Spur Broader Worker Demands“, in: *Reuters*, 14. Juni 2010, online: <http://www.reuters.com/article/2010/06/14/us-china-honda-idUSTRE65B0FC20100614> (letzter Zugriff: 18.09.2011).
- Pringle, Tim (2011): *Trade Unions in China: The Challenge of Labour Unrest*, London/New York: Routledge.
- Qi, Dongtao (2010a): „Chinese Working Class in Predicament“, in: *East Asian Policy*, 2 (2), 5-12.
- Qi, Dongtao (2010b): „Progress and Dilemmas of Chinese Trade Unions“, in: *East Asian Policy*, 2 (3), 14-21.
- Qiao, Jian (2006): „Chinesische Arbeiter: rechtliche Absicherung und Verwirklichung des Organisationsrechts für Arbeiter“ [Zhongguo gongren: laodongzhe zuzhiquan de falü baozhang yu shijian 中国工人：劳动者组织权的法律保障与实践], in: *Chinese Academy of Social Science*, online: <http://www.sociology.cass.cn/shxw/shgz/shgz18/P020060206386119061754.pdf> (letzter Zugriff: 21.09.2011), 1-8.

- Reutter, Werner (1991): *Korporatismustheorien: Kritik, Vergleich, Perspektiven*, Frankfurt/Main et al.: Peter Lang.
- Saich, Tony (2004): *Governance and Politics of China*, Basingstoke/New York: Palgrave Macmillan.
- Schmitter, Philippe C. (1979a): „Still the Century of Corporatism?“, in: Schmitter, Philippe C. und Lehmbruch, Gerhard (Hrsg.): *Trends Towards Corporatist Intermediation*, Beverly Hills/London: Sage, 7-52.
- Schmitter, Philippe C. (1979b): „Modes of Interest Intermediation and Models of Societal Change in Western Europe“, in: Schmitter, Philippe C. und Lehmbruch, Gerhard (Hrsg.): *Trends Towards Corporatist Intermediation*, Beverly Hills/London: Sage, 63-94.
- Schmitter, Philippe C. (1979c): „Interessenvermittlung und Regierbarkeit“, in: Alemann, Ulrich von und Heinze, Rolf G. (Hrsg.): *Verbände und Staat – Vom Pluralismus zum Korporatismus: Analysen, Positionen, Dokumente*, Opladen: Westdeutscher Verlag, 92-114.
- Schucher, Günter (2006): „Chinas neues Arbeitsvertragsgesetz: Stärkung der Schwachen oder nur Beruhigungsspiel?“, in: *China Aktuell*, Nr.4, 47-65.
- Sui, Haixia (2011): „Entwicklung und Trend der Beziehungen zwischen Staat und Gesellschaft in China: aus der Perspektive der Interaktion von Staat und Gesellschaft“ [Zhongguo de guojia yu shehui de guanxi yanbian ji zouxiang: yi guojia yu shehui de hudong wei shijiao 中国的国家与社会的关系演变及走向：以国家和社会的互动为视角], in: *Journal of the Provincial Level Party School of CPC Sichuan Province Committee*, Nr. 1, 57-59.
- Taylor, Bill und Li, Qi (2007): „Is the ACFTU a Union and Does it Matter?“, in: *Journal of Industrial Relations*, 49 (5), 701-715.
- Taylor, Bill; Chang, Kai und Li, Qi (2003): *Industrial Relations in China*, Cheltenham/Northampton: Edward Elgar Publishing Limited.
- The Economist (2010): „Unions in China: Strike Breakers – Strikes are as Big a Problem for the Government as they are for the Managers“, in: *The Economist*, 3. Juni 2010, online: <http://www.economist.com/node/16282233> (letzter Zugriff: 18.09.2011).
- Tsui, Anna P.Y. (2009): „Labor Dispute Resolution in the Shenzhen Special Economic Zone“, in: *China Information*, 23 (2), 257-284.
- Unger, Jonathan (2008): „Introduction – Chinese Associations, Civil Society, and State Corporatism: Disputed Terrain“, in: Unger, Jonathan (Hrsg.): *Associations and the Chinese State: Contested Spaces*, Armonk/London: M.E. Sharpe, 1-13.
- Unger, Jonathan und Chan, Anita (2008): „Associations in a Bind: The Emergence of Political Corporatism“, in: Unger, Jonathan (Hrsg.): *Associations and the Chinese State: Contested Spaces*, Armonk/London: M.E. Sharpe, 48-68.

- Vickerstaff, Sarah (1985): „Industrial Training in Britain: The Dilemmas of a Neo-Corporatist Policy”, in: Cawson, Alan (Hrsg.): *Organized Interests and the State: Studies in Meso-Corporatism*, London/Beverly Hills/Neu Delhi: Sage, 45-64.
- Wang, Haiyan et al. (2009): „China’s New Labour Contract Law: Is China Moving Towards Increased Power for Workers?“, in: *Third World Quarterly*, 30 (3), 485-501.
- Wang, Jiaoping; Ding, Junjie und Zheng, Li (2011): „Anzahl der Gewerkschaftsmitglieder in China erreicht ein neues Hoch“ [*Zhongguo gonghui huiyuanshu zaichuang xin gao* 中国工会会员数再创新高], in: *Zhonggongwang* [中工网], 19.01.2011, online: <http://acftu.worker.cn/c/2011/01/19/110119035651333301528.html> (letzter Zugriff: 19.08.2011).
- Wang, Jiaoping (2003): „Der Standard der Direktwahlen wird allmählich angehoben: ACFTU Vize-Präsident Su Liqing beantwortet die Fragen des Journalisten zu den Direktwahlen des Gewerkschaftsvorstands auf Graswurzelebene“ [*zhixuan, zai mofan zhong pingwen tuijin: quanzong fuzhuxi Su Liqingjiu jiceng gonghui zhuxi zhixuan da jizhe wen* 直选，在规范中平稳推进——全总副主席苏立清就基层工会主席直选答记者问], in: *Workers’ Daily* [*Gongren Ribao* 工人日报], 25.Juli 2003, online: <http://txzx.worker.cn/template/10002/file.jsp?cid=0&aid=141229> (letzter Zugriff: 14.06.2011)
- Watson, Andrew (2008): „Civil Society in a Transitional State: The Rise of Associations in China”, in: Unger, Jonathan (Hrsg.): *Associations and the Chinese State: Contested Spaces*, Armonk/London: M.E. Sharpe, 14-47.
- Watts, Jonathan (2010): „Chinese Workers Strike at Honda Lock Parts Supplier”, in: *The Guardian*, 11. Juni 2010, online: <http://www.guardian.co.uk/business/2010/jun/11/honda-china> (letzter Zugriff: 20.09.2011).
- White, Gordon; Howell, Jude und Shang, Xiaoyuan (1996): *In Search of Civil Society: Market Reform and Social Change in Contemporary China*, Oxford: Clarendon Press.
- Xinhua Nachrichtenagentur (2005): „Direct Election of Grass Roots Trade Union Leaders Burgeons”, in: *People’s Daily*, 09. Mai 2005, online: [http://english.peopledaily.com.cn/200505/09/eng20050509\\_184068.html](http://english.peopledaily.com.cn/200505/09/eng20050509_184068.html) (letzter Zugriff: 13.09.2011).
- Xue, Lina (2010): „Überlegungen und Empfehlungen für die Probleme chinesischer Gewerkschaften“ [*dui Zhongguo gonghui cunzai wenti de sikao yu jianyi* 对中国工会存在问题的思考与建议], in: *Legal System and Society*, Nr. 9, 202-202.
- Yew, Chiew Ping (2010): „China’s Recent Spate of Labour Protests: Tables Turned for Chinese Workers?“, in: *East Asian Policy*, 2 (3), 22-32.
- Yi, Ming (2008): „Vize-Vorsitzender der Shenzhen Federation of Trade Unions sagt: ‚Man sollte Streiks gelassener gegenüber stehen‘“ [*Shenzhen zonggonghui fuzhuxi: buyao ba bagong kande tai mingan* 深圳总工会副主席：不要把罢工看得太敏感], in: *Zhongguo wenzhaiwang* [中国文摘网], 12. April 2008, online: [http://www.chinawz.net/Article/china/all/200804/Article\\_58.html](http://www.chinawz.net/Article/china/all/200804/Article_58.html) (letzter Zugriff: 20.09.2011).

- Yue, Yanlin (2011): „Gewerkschaften für Wanderarbeiter etablieren und die Rolle der Dorfgewerkschaften zum Tragen bringen“ [*zujian nongmingong gonghui xiaozu, fahui cunghui zuzhi zuoyong* 组建农民工工会小组, 发挥村工会组织作用], in: *Shanxi Gongrenbao* [山西工人报], 18. März 2011, online: <http://www.sxgh.org.cn/particular.aspx?id=13332&parentID=154> (letzter Zugriff: 21.09.2011).
- Yunnan Provincial Union Federation (2006): „Untersuchungsbericht über Lebensbedingungen von Wanderarbeitern in der Provinz Yunnan“ [*Yunnansheng nongmingong jiben zhuangkuang diaocha baogao* 云南省农民工基本状况调查报告], *China Trade Union Theoretical Research Net*, online: <http://yxlw.acftu.org/template/6/file.jsp?cid=14&aid=99> (letzter Zugriff: 01.09.2011).
- Zhang, Anshun (2010): „Verbesserung der Gesetzesrevision über das System der SWRCs“ [*wanshan zhigong daibiao dahui zhidu de lifa sikao* 完善职工代表大会制度的立法思考], in: *Worker's Daily*, 05. Januar 2010, online: <http://theory.workercn.cn/contentfile/2010/01/05/07262078195927.html> (letzter Zugriff: 04.10.2011).
- Zhang, Shizhen (2011): „Dorfgewerkschaften unterstützen den Kreis Hu beim Aufbau neuer Dörfer“ [*cunji gonghui zhuli Huxian xinnongcun jianshe* 村级工会助力户县新农村建设], in: *Laodongzhebao* [劳动者报], 24. August 2011, online: <http://www.ldzbs.cn/News/20110824/5741.html> (letzter Zugriff: 22.09.2011).
- Zhang, Yuneng und Zhao, Zilu (2010): „Aufbau von Nichtregierungsorganisationen und Effektivität der Regierungsautorität im gegenwärtigen China: eine Analyse auf Grundlage der Beziehungen zwischen Staat und Gesellschaft“ [*dangdai Zhongguo feizhengfu zuzhi yu zhengfu quanwei youxiaoxing de goujian: jiyu guojia yu shehui guanxi de fenxi* 当代中国非政府组织与政府权威有效性的构建: 基于国家与社会关系的分析], in: *Journal of Dehong Teachers' College*, 19 (1), 15-19.
- Zhao, Litao (2006): „Labor Market Reforms Under the Hu-Wen-Administration“, in: Wong, John und Lai, Hongyi (Hrsg.): *China Into the Hu-Wen Era*, Singapur: World Scientific Publishing, 351-377.
- Zhao, Yun (2009): „China's New Labor Dispute Resolution Law: A Catalyst for the Establishment of a Harmonious Labor Relationship?“, in: *Comparative Labor Law & Policy Journal*, 30 (2), 409-430.
- Zhu, Xiaoyang und Chan, Anita (2005): „Staff and Workers' Representative Congress: An Institutionalized Channel for Expression of Employees Interests?“, in: *Chinese Sociology and Anthropology*, 37 (4), 6-33.