

die zunehmende Bedeutung von Sprachkenntnissen im China-Geschäft verweisen, wie sie die Japaner bereits erkannt haben (Schneidewind S.255). Daß "die klassischen alten Meister auch im Urtext noch verständlich" seien, "wenn sie vorgelesen werden", ist allerdings, wie ich aus leidvoller Studienerfahrung sagen darf, leider nicht zutreffend (Schneidewind S. 252). Die Schriftzeichen sind weitgehend die gleichen, aber die grammatikalischen Strukturen machen gerade beim Vorlesen kein Verständnis möglich.

Oben genannte Anmerkungen wie auch einige (nicht den Autoren anzulastende) Druckfehler (Suveränität S.56; Kaiser Wu 147-87 statt -147 bis -84 S.33 usw.) und die in einem Fall seltsame Umschrift (Jiang Kaishek S.14,90) schmälern insgesamt nicht das Verdienst der Autoren, eine umfassende Einführung in die chinesische Wirtschaftspolitik und ihre historische Entwicklung gegeben zu haben. Die im Buchtitel gestellte Frage scheint positiv beantwortet werden zu können, auch wenn die Autoren dies nicht *expressis verbis* tun (allerdings sie auch nicht verneinen) und so den Leser etwas unbefriedigt zurücklassen. Aber sie liefern das Rüstzeug für jene, die sich weiter und intensiver mit dieser für die Weltwirtschaft bedeutsamen Frage beschäftigen wollen oder müssen und sich zukünftig fundierter zu diesem Thema äußern können, fern jeglicher verklärter Romantik oder eines reinen Zweckoptimismus.

Manuel Vermeer

Hilary K. Josephs, Labor Law in China: Choice and Responsibility

Sevenoaks: Butterworth, 1990, 208 S.

Bis 1986 wurden in der chinesischen Planwirtschaft Arbeitskräfte den Betrieben zentral und administrativ zugeteilt, wenn sie ihren Arbeitsplatz nicht von einem ihrer Elternteile "erbt". Das Ergebnis dieses Systems war eine extrem hohe Beschäftigungssicherheit (Anstellung auf Lebenszeit), die mit einer niedrigen Arbeitsproduktivität erkaufte wurde: Die Entlohnung bemaß sich nach dem Status, nicht nach Leistung; Qualifikation und Arbeitsplatzanforderungen standen in keinem Bezug zueinander; Angebot an und Nachfrage nach Arbeitskräften waren nicht aufeinander abgestimmt.

Erste Versuche, mit Hilfe neuer rechtlicher Bestimmungen zu einem "Arbeitsvertragssystem" diese Probleme zu lösen, wurden auf lokaler Ebene bereits 1980, auf nationaler Ebene seit Februar 1983 unternommen. Charakteristikum dieses Systems ist ein befristetes Arbeitsverhältnis auf der Basis einer formalen, geschriebenen Vereinbarung zwischen Arbeiter und Unternehmen. An die Stelle einer Verwaltungsanordnung tritt ein Vertrag, dessen Abschluß für beide Seiten freiwillig ist. Im Juli 1986 wurde dieses System - ergänzt um Bestimmungen zur Anstellung, Entlassung und Arbeitslosenversicherung - in Form von "vier vorläufigen Bestimmungen" für die künftige Anstellung von Arbeitern verbindlich gemacht.

Josephs ist zuzustimmen, wenn sie vor allem zwei Ziele hervorhebt: die Hebung der Qualität der rekrutierten Arbeitskräfte sowie die Erleichterung von Entlassungen. Zwar boten lokale Verordnungen z.T. bereits weitergehende

Kündigungsmöglichkeiten, auf nationaler Ebene aber stellten die "vier Bestimmungen" den bis dahin grundsätzlichen Angriff auf die "Eiserne Reisschale" der Arbeiter dar - und damit auch die wichtigste arbeitspolitische Maßnahme der Reformperiode seit 1978.

Die Bedeutung des Arbeitsvertragssystems ergibt sich nicht nur aus seinen wirtschaftlichen Aspekten, sondern, wie Josephs eingangs feststellt, vor allem auch aus den neuen Anforderungen an das Individuum und die mit ihm verbundene neue Rolle für Partei und Regierung. War das alte System einerseits stark personalisiert, andererseits durch eine Vielzahl administrativer Vorschriften geregelt, so schafft paradoxerweise gerade die Verrechtlichung der Arbeitsbeziehungen Arbeitern und Betriebsleitungen mehr Raum für bilaterale Verhandlungen.

Allerdings wurden die Ziele, die mit dem neuen System verbunden wurden, bei weitem nicht erreicht. Josephs Verdienst ist, nicht nur die Vorläuferregeln und die "vorläufigen Bestimmungen" (die sie zusammen mit Standardverträgen im umfangreichen Anhang von insgesamt 60 Seiten wiedergibt) detailliert zu kommentieren, sondern vor allem auch die Frage nach der Umsetzung der neuen Regelungen zu stellen und dabei die lokale Ebene einzubeziehen. Das Material dafür hat sie seit 1984 u.a. mit Hilfe von Interviews in Beijing, Shanghai, Shenzhen und Hongkong gesammelt, über die leider keine genaueren Angaben gemacht werden (was mit dem Schutz der Interviewpartner nicht gänzlich zu erklären ist).

Ein wesentliches Problem für die mangelnde Umsetzung des Arbeitsvertragssystems sieht sie in der Dichotomie von Zentral- und Regionalebene. So ist die Zentrale zwar stark genug, um nationale Regeln zu erlassen, doch ist sie unfähig und z.T. auch unwillig, ihre Umsetzung durch die Lokalregierungen durchzusetzen. Zugleich haben die alten stabilen Beschäftigungsverhältnisse nicht nur für die Arbeiter, sondern auch für Unternehmensleitungen und Lokalregierungen ihre Vorteile.

An der Haltung zum AVS zeigt sich sowohl auf nationaler als auch auf lokaler Ebene die spezielle Einstellung zum Recht, dies für partikularistische Ziele zu nutzen. Obwohl sich Differenzen zur Zentrale selten in den lokalen Bestimmungen zum AVS zeigen, ist doch bisweilen Opposition bzw. absichtliche Indifferenz zu erkennen. So werden die neuen Regelungen z.B. so formuliert, daß sie dem System lebenslanger Beschäftigung so weit wie möglich ähneln.

Die Autorin belegt dies anhand der Arbeitsvertragsbestimmungen in Beijing, Shanghai und Shenzhen, drei Städten, in denen bereits ab 1980 mit dem AVS experimentiert wurde. Der Vergleich der SWZ mit den älteren Industriestandorten ist dabei besonders interessant. Investitionsprojekte in Shenzhen sind kurz- und mittelfristig, die exportorientierte Industrie besonders sensibel gegenüber Marktschwankungen, die Interessen der Investoren profitorientiert und die jungen Arbeitskräfte nicht in alten Verhaltensmustern verfangen. Dennoch ist AVS-Arbeit nicht die vorherrschende Form, bevorzugt werden hier Zeitarbeiter. Darüber hinaus lassen sich hier die gleichen konservativen Allokations- und Entlohnungsstrukturen finden wie in Beijing und Shanghai.

Ein relativ langes Kapitel ist den Regelungen zur Lösung von Arbeitskonflikten gewidmet, die seit 1987 verfaßt wurden; ein Abschnitt im Anhang bietet einige konkrete Fälle dar. Ein großes Problem in sozialistischen Ländern ist,

Arbeiter zu höherer Produktivität anzuregen, ohne die Kontrolle über den ökonomischen Entwicklungsprozess abzugeben; d.h., zugleich kollektive Aktionen zu verhindern. Ein Mittel, die Arbeitsplatzumgebung dennoch zu verbessern, ist das neue System der Arbeitskonfliktregelung: Mit dem Entstehen neuer kündbarer Arbeitsbeziehungen können Konflikte nicht mehr innerhalb der *danwei* gelöst werden. Mit den neuen Regelungen erkennt auch China an, daß es konträre Interessen von Arbeitern und Unternehmen geben kann. Sie gelten allerdings obligatorisch nur für Fälle im Zusammenhang mit dem AVS und dem Kündigungsgesetz von 1986. Daher wurden bis zur Abfassung der Arbeit auch nur sehr wenige Fälle registriert. Die geringe Zahl der möglichen Fälle wurde zusätzlich beschränkt durch die vorgeschriebene Annahmepflicht seitens der Schiedskomitees und andere prozedurale Hemmnisse, die größer sind als in Regelungen zur Lösung von Wirtschafts- und Zivilkonflikten. Ein sehr aufschlußreicher Vergleich mit diesen zahlenmäßig weit häufiger vorkommenden Konflikten (S.121) zeigt, daß in allen drei Bereichen nach wie vor die Vermittlung bevorzugt wird.

Obwohl es explizites Ziel der Reform des Arbeitssystems ist, den Unternehmen mehr Handlungsspielraum zu verschaffen, zeigt die Auswertung der Konfliktstatistik, daß in den meisten Fällen die Arbeiter gewannen, die Unternehmen aber außerhalb des Lösungsmechanismus noch ausreichend Macht zur Disziplinierung haben, und zwar auch in Angelegenheiten, die nichts mit der Arbeit zu tun haben (z.B. Familienplanung). Ein Vergleich mit anderen sozialistischen Ländern zeigt ein zwar ähnliches Lösungsinstrumentarium, aber auch eine höhere Bereitschaft in diesen Ländern, die formalen Schiedsinstanzen anzurufen.

Die Zahl der AVS-Arbeiter, die eine neue "Schicht" von Arbeitern zwischen den Fest- und den Zeitarbeitern darstellen, ist in der VR China immer noch relativ niedrig. Das birgt die Chance, auftretende Probleme schrittweise zu klären, dürfte allerdings von den Reformern nicht gewollt gewesen sein. Einige Probleme, die zu diesem Ergebnis geführt haben, werden abschließend dargestellt. So versucht das Management die Kostensteigerung durch Versicherungsabgaben (Renten- und Arbeitslosenversicherung) zu vermeiden, hat auch weiterhin mit administrativen Auflagen (Zwangsallokationen) zu kämpfen und versucht Arbeitsplatzwechseln von qualifizierten Arbeitskräften durch langfristige Verträge zuvorkommen. Arbeitskräfte ihrerseits wägen die Vorteile von Mobilität gegen den Verlust ihrer Ansprüche auf Wohnung und Löhne (Seniorität) ab. Generell bietet das AVS keinen Weg zum Abbau des Arbeitskräfteüberschusses und damit auch nicht für den Ausgleich von Angebot und Nachfrage. Dazu wäre zuvorderst die Aufhebung des hukou-Systems notwendig, d.h. die unbeschränkte legale Anstellung von Bauern.

Bei all diesen Einschränkungen bleibt das AVS aber dennoch, wie Hilary Josephs in ihrer interessanten und gut lesbaren juristischen Studie plausibel belegen kann, ein wichtiger Schritt im Rahmen des gradualistischen Reformprogramms.