

Margot Schüller

Zwischen Diskriminierung und Selbstverwirklichung: Chinas Frauen im städtischen Arbeitsmarkt¹

Eines der zentralen Probleme der Transformationsländer beim Übergang zu marktwirtschaftlichen Strukturen ist der Einbruch der Beschäftigung im Staatssektor. Da der Arbeitsmarkt in eine Vielzahl von fachlich-beruflichen und regionalen Teilmärkten zerfällt,² wirkt sich der Anstieg der Arbeitslosigkeit für einzelne Beschäftigungsgruppen und Regionen in sehr unterschiedlichem Maße aus. Welche Folgen der wirtschaftliche Wandel für die Position der Frauen im städtischen Arbeitsmarkt hat bzw. welche neuen Chancen der beruflichen Selbstverwirklichung ihnen die marktwirtschaftliche Transformation bietet, soll im folgenden Beitrag untersucht werden. Obwohl die Migration weiblicher Arbeitskräfte aus den ländlichen Gebieten in die Städte einen starken Einfluss auf den städtischen und ländlichen Arbeitsmarkt hat, wird diese Entwicklung nur am Rande berücksichtigt.³ Zunächst wird auf die wirtschaftliche Transformation und die damit verbundene Veränderung der Einstellung gegenüber Frauen auf dem Arbeitsmarkt eingegangen. Anschließend wird die Entwicklung der Beschäftigung von Frauen in den Städten betrachtet und gefragt, warum Frauen im Vergleich zu männlichen Beschäftigten in stärkerem Maße von Arbeitslosigkeit betroffen sind. Neben der beruflichen Neuorientierung steht den Frauen mit dem Übergang zur Marktwirtschaft auch der Weg als Unternehmerinnen offen. Abschließend wird am Beispiel verschiedener lokaler Programme untersucht, welche Rahmenbedingungen Frauen vorfinden und welche Starthilfen sie erhalten, um erfolgreich in die Selbständigkeit zu wechseln.

¹Der Artikel ist eine überarbeitete Version des Vortrags „Transformation des chinesischen Wirtschaftssystems: Neue Chancen für Chinas Frauen“, ein Beitrag der Autorin zum Workshop „Verdiente Freiheiten – Unternehmerinnen in China“, Berlin, 19.-20.9.2001, veranstaltet von der Friedrich-Ebert-Stiftung und Terre des Femmes.

²Siehe dazu Radic, Dubravko, „Arbeitsmärkte in Transformationsländern: Empirische Einblicke und Erklärungen“, in: *Osteuropa-Wirtschaft*, 46, Jahrgang 3, 2001, S.240-258.

³Zur Arbeitsmigration von Frauen in die Städte siehe beispielsweise Ching Kwan Lee, *Gender and the South China Miracle. Two Worlds of Factory Women*, Berkley/Los Angeles, 1998; Davin, Delia, „Migration and Rural Women in China. A Look at the Gendered Impact of Large-Scale Migration“, in: *Journal of International Development*, Sept.-Oct., 1996, 5, S.655-665.

1 Ökonomische Transformation und Position der Frauen

Wenn von der Transformation des chinesischen Wirtschaftssystems gesprochen wird, dann ist damit ein Umwandlungsprozess gemeint, im ökonomischen Sinne ein Systemwechsel mit einem Übergang zentraler Lenkungs-systeme zur Marktorientierung. Die Transformation zielt auf eine Veränderung der Wirtschaftsordnung, denn an die Stelle von staatlicher und bürokratischer Lenkung über den Plan treten Markt und Preise. Mit der Zulassung von nichtstaatlichen Unternehmen oder direkter Privatisierung, muss sich der Staatssektor dem Wettbewerb stellen. Auf den Märkten, einschließlich des Arbeitsmarktes, dominieren Kosten-, Gewinn- und Leistungsaspekte und führen zum Ausschluss nicht wettbewerbsfähiger Arbeitskräfte oder nicht zahlungsfähiger Konsumenten. Die idealtypische Version einer Marktwirtschaft wird in China allerdings nicht angestrebt. Aufgrund politisch-ideologischer Restriktionen erfolgte zunächst auch kein abrupter Systemwechsel. Statt einer schnellen und vollständigen Preisfreigabe, Privatisierung von Staatsbetrieben, einer umfassenden Liberalisierung des Handels und des Finanzsektors, wurden Parallelstrukturen mit einem Nebeneinander von Plan und Markt sowie staatlichen und nichtstaatlichen Eigentumsstrukturen in allen Wirtschaftsbereichen aufgebaut und sind teilweise bis heute erhalten.⁴ Als Ziel der Transformation des Wirtschaftssystems definierte die Kommunistische Partei Chinas (KPCh) auf ihrem 14. Parteitag Anfang der 90er Jahre die „sozialistische Marktwirtschaft mit chinesischen Merkmalen“, in der u.a. die negativen Auswüchse der Marktwirtschaft durch staatliche Eingriffe ausgeglichen werden sollen.⁵

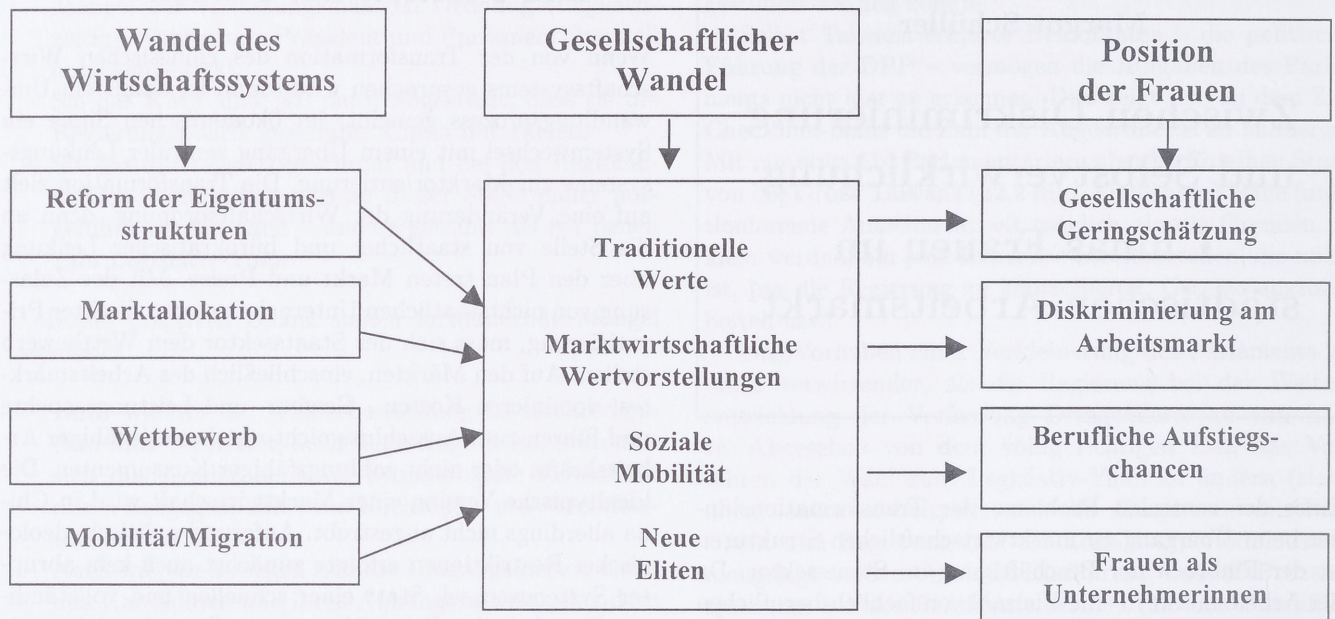
Die ökonomische Transformation bewirkte einen gesellschaftlichen Wandel. Hierbei spielte die Auffächerung der Eigentumsstrukturen eine Schlüsselrolle. So fielen in den ländlichen Gebieten die Mobilitätsbeschränkungen, die die Arbeitskräfte an ihr Dorf gefesselt hatten, und dort sowie in den Städten entstand ein sich dynamisch entfaltender nichtstaatlicher Wirtschaftssektor. Die ökonomische Privatisierung und die Migration veränderten die Werte und Normen der Bevölkerung. Das Leistungsprinzip und individuelle materielle Anreize sowie sozialer Aufstieg gewannen wieder an Bedeutung, aber auch Werte und Verhaltensweisen, die scheinbar konträr zur wirtschaftlichen Modernisierung stehen. So erlebten in regional unterschiedlichem Maße konfuzianische und religiöse Traditionen, ökonomische und soziale Netzwerke auf dem Land eine Renaissance, wenn auch angepasst an den neuen marktwirtschaftlichen Kontext.⁶ In den Städten führte die Zulassung nichtstaatlicher Unternehmen zu einem starken Anpassungsdruck für die Staatsunterneh-

⁴Schüller, Margot, „Wirtschaft“, in: Staiger, Brunhild (Hrsg.), *Länderbericht China. Geschichte, Politik, Wirtschaft, Gesellschaft, Kultur*, Darmstadt, 2000, S.135-177, hier S.100-143.

⁵Cao, Yuanzheng, Gang Fan, Wing Thye Woo, „Chinese Economic Reforms. Past Successes and Future Challenges“, in: Woo/Parker/Sachs (Eds.), *Economies in Transition. Comparing Asia and Eastern Europe*, Cambridge, 1998, S.19-40.

⁶Gransow, Bettina, „Gesellschaft“, in: Staiger, Brunhild (Hrsg.), *Länderbericht China. Geschichte, Politik, Wirtschaft, Gesellschaft, Kultur*, Darmstadt, 2000, S.178-220, hier S.184-199.

Abbildung 1: Transformation des Wirtschaftssystems und damit verbundene Auswirkungen auf die Position von Frauen



Quelle: Eigene Darstellung.

men, die u.a. mit einer veränderten Beschäftigungspolitik und neuen internen Leitungsstrukturen reagierten. Zeitlich befristete Arbeitsverträge ersetzen die lebenslange Beschäftigungsgarantie, es kam zu offenen und verdeckten Entlassungen (*xiagang*) und zur Zuweisung von Arbeitskräften an neu gegründete Dienstleistungsgesellschaften. Hierdurch verschlechterten sich die materielle Situation und der soziale Status der einstmals stark privilegierten städtischen Arbeiterschicht.⁷ Gleichzeitig entstanden neue Beschäftigungschancen in nichtstaatlichen Industrieunternehmen sowie im städtischen Dienstleistungssektor und führten zu einer Differenzierung der Beschäftigungs- und Einkommensstrukturen. Eine neue soziale Elite bildete sich heraus, die vor allem aus Privatunternehmern und leitenden Managern gebildet wurde, deren Qualifikation und Einkommen sich von anderen Beschäftigungsgruppen erheblich unterschied. Die Wirtschaftsreform wurde also zum Motor eines sozialen Wandels, der die Entstehung neuer Werte und Einstellungen sowie die Herausbildung neuer Schichten mit sich brachte.⁸

Die Rückkehr zu traditionellen Werten, nicht nur bei einem Großteil der ländlichen Bevölkerung, hat die vor 1949 bestehende gesellschaftliche Geringschätzung von Frauen erneut aufleben lassen. Gleichzeitig benachteiligen marktwirtschaftliche Kosten- und Nutzenvorstellungen vor allem Frauen am Arbeitsmarkt, und höhere Kosten der Beschäftigung von Frauen, die durch Schwangerschaft und Kinderbetreuung zeitweise ausfallen, werden

⁷Hebel, Jutta, „Beschäftigung im Staatssektor der VR China“, in: Hebel, Jutta und Günter Schucher (Hrsg.), *Der chinesische Arbeitsmarkt, Strukturen, Probleme, Perspektiven*, Hamburg 1999, S.113-133; Schüller, Margot, „Globalisierung, Liberalisierung und soziale Stabilisierung in China“, in: *NORD SÜD aktuell*, 1998, No. 3, S.512-523.

⁸Siehe dazu u.a. Heberer, Thomas, *Unternehmen als strategische Gruppen: Zur sozialen und politischen Funktion von Unternehmern in China und Vietnam*, Hamburg, 2001, S.28ff., 90ff. und S.391 ff.

als Argumente für Entlassungen bzw. gegen eine Neubeschäftigung benutzt (siehe Abbildung 1).

Als einer der Gründe für die Zunahme der geschlechtsbezogenen Diskriminierung von Frauen am Arbeitsmarkt gilt das Wiederaufleben des traditionellen Frauenbildes. Zwischen 1950 und 1970 hatte das Image des „eisernen Mädchens“ (*tie guniang*) als Ideal der arbeitenden Frau dominiert, die alle Arbeiten wie ein Mann ausführen konnte. Im Mittelpunkt standen junge Industriearbeiterinnen und Bäuerinnen, die zwar ein niedriges Bildungsniveau besaßen, jedoch aufgrund ihrer hohen Arbeitsmoral als Vorbild von der KPCh herausgehoben wurden. In den 70er Jahren trat immer stärker das Bild des weiblichen Funktionärs im mittleren Alter sowie von älteren berufstätigen Frauen mit einem relativ hohen Bildungsniveau in Bereichen wie Kultur, Bildung, Wissenschaft, Medizin und Technik in den Vordergrund. Diese Frauen (*nü qiangren*) wurden charakterisiert durch ihr persönliches Engagement und ihren sozialen Erfolg. In den 80er Jahren – parallel zu den wirtschaftlichen Reformen und dem damit verbundenen gesellschaftlichen Wandel – wurden diese Frauenbilder kritisch diskutiert. Hierbei wurde u.a. Karrierefrauen vorgeworfen, ihre Aufgaben als „tugendhafte Gattin und gute Mutter“ (*xianqi liangmu*) zugunsten des beruflichen Erfolgs zu vernachlässigen.⁹

Eine starke öffentliche Auseinandersetzung über die Rolle der Frau in der chinesischen Gesellschaft fand in den Monaten vor der 4. Weltfrauenkonferenz in Beijing im Jahre 1995 statt. Obwohl Frauen ihre wirtschaftliche Unabhängigkeit erlangt hätten, so eine der kritischen Stim-

⁹Gransow, 2000, S.205; Metz-Rolshausen, Bettina, Monika Schädler, Uwe Weihert, „Opfer der Reform? Situation und Wiedereingliederung von Frauen im städtischen Arbeitsmarkt“, in: Hebel, Jutta und Günter Schucher (Hrsg.), *Der chinesische Arbeitsmarkt, Strukturen, Probleme, Perspektiven*, Hamburg 1999, S.197-215, hier S.198.

men in China, hätten sie sich nicht tatsächlich emanzipiert, weil sie in der Familie die traditionelle Rolle weiter spielen würden. Mit staatlicher Hilfestellung erwerbstätig geworden, fehlten ihnen doch die notwendigen Eigenschaften wie Selbstbewusstsein, Initiative, Risikobereitschaft und Konkurrenzbewusstsein, die unter dem zunehmenden Wettbewerbsdruck den Erfolg bestimmten. Die durch den Staat auferlegte Berufstätigkeit würde bei eigenen Entscheidungsmöglichkeiten und der entsprechenden materiellen Basis aufgegeben. Diese Einstellung der Frauen wurde auch durch eine Untersuchung des chinesischen Frauenverbandes belegt, in der 70% der befragten Frauen bereit waren, ihre Berufstätigkeit zugunsten der Hausfrauenrolle aufzugeben, wenn der Ehemann ausreichend verdienen würde.¹⁰ Nach Einschätzung anderer chinesischer Autorinnen betrachten viele Frauen in den Städten die neuen wirtschaftlichen und sozialen Veränderungen allerdings als durchaus positiv, da sie mit einer größeren Flexibilität verbunden sind. Mit der Pluralisierung des Frauenbildes sei der Verhaltensspielraum für Frauen größer geworden, die nun einfacher zwischen ihrem Arbeitsleben und familiären Aufgaben wählen und sich auch für eine längere „Auszeit“ nach der Geburt ihres Kindes entscheiden könnten. Sie fühlten sich nicht nur als Frauen und Mütter, sondern hätten gleichzeitig eine Karriereplanung.¹¹

Ob sich das berufliche Selbstbewusstsein der Frauen in den letzten 10 Jahren tatsächlich erhöht hat, ist allerdings fraglich. In der Zweiten Nationalen Stichprobenerhebung zur gesellschaftlichen Position der chinesischen Frau von Ende 2000 (ZNS)¹² wird zwar dargestellt, dass 29,1% der Befragten „Selbstverwirklichung“ als Motiv für die berufliche Tätigkeit angaben; gegenüber 1990 waren dies im Jahr 2000 rd. 10% mehr. Für mehr als die Hälfte (52,6%) der Frauen war die wirtschaftliche Selbstständigkeit und Möglichkeit, ein höheres Einkommen zu erzielen, der Grund für die Beschäftigung, dies waren rd. 12% mehr als 1990. Dagegen wiesen 73,8% der Befragten auf die materielle Notwendigkeit als den überragenden Grund für eine Berufstätigkeit hin, dessen Bedeutung sogar um rd. 20% zugenommen hat (siehe Tabelle 1).

Dass die wirtschaftliche Notwendigkeit bei der Begründung für eine Berufstätigkeit dominiert, kann allerdings auch auf den Anstieg der städtischen Arbeitslosigkeit zurückgeführt werden. Viele Frauen sind noch stärker als zuvor dazu gezwungen, die materielle Versorgung der Familie durch eigene Berufstätigkeit sicherzustellen. Die meisten Frauen müssen also berufstätig sein, ob sie wollen oder nicht, und sie müssen nach neuen Lösungen im Falle einer Arbeitslosigkeit suchen.

¹⁰Staiger, Brunhild, „Die Frau im China der Reformperiode: Ein neuer Anlauf zur Befreiung?“, in: C.a., 1995/8, S.708-716, hier S.710-711.

¹¹Friedrich Naumann Stiftung, *The Impact of the Economic Reform on the Situation of Women in China*, Occasional Papers – Policy Analysis No. 7, Beijing, December 1994, S.25. Die Untersuchung bezieht sich hier auf die Autorin Zhang Limin, die über Veränderungen im Arbeitsleben von Frauen schreibt.

¹²Zur genauen Befragungsmethode und Auswahl der Befragten siehe *Di er qi zhongguo funü shehui diwei chouyang diaocha* [Zweite Nationale Stichprobenerhebung zur gesellschaftlichen Situation der chinesischen Frau], im Folgenden ZNS, veröffentlicht 4. September 2001, www.stats.gov.cn/ztxw/fndw/200109040054.htm, Zugriff 7.9.01.

Tabelle 1: Gründe für die Berufstätigkeit von Frauen

| Gründe | Prozentanteil der befragten Frauen | |
|--|------------------------------------|-------------------|
| | 2000 | Vergleich zu 1990 |
| „Lebensunterhalt für die Familie und sich selbst verdienen“ | 73,8 | +20,1 |
| „wirtschaftliche Selbstständigkeit“ und „ein höheres Einkommen erzielen“ | 52,6 | +11,6 |
| „Selbstverwirklichung“ | 29,2 | +10,4 |
| „weil alle arbeiten“ | 4,7 | -6,1 |

Quelle: *Di er qi zhongguo funü shehui diwei chouyang diaocha* [Zweite Nationale Stichprobenerhebung zur gesellschaftlichen Situation der chinesischen Frau], veröffentlicht September 2001.

2 Entwicklung der Beschäftigung von Frauen in den Städten

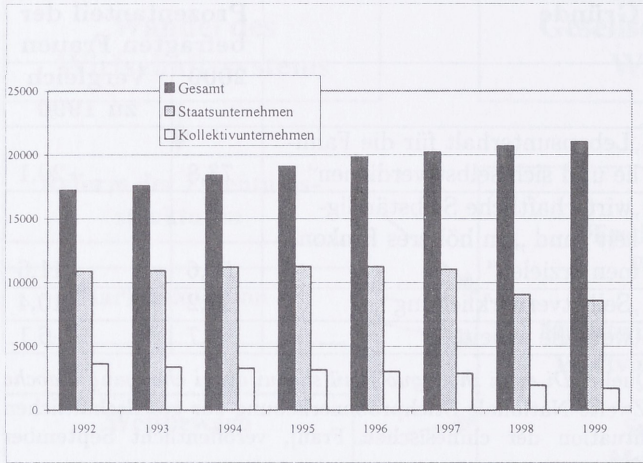
Für die meisten Transformationsländer war der Übergang zur Marktwirtschaft mit hohen gesamtwirtschaftlichen Instabilitäten verbunden. Wirtschaftswachstum und Beschäftigung brachen ein, und die Inflation stieg drastisch an.¹³ In China kam es nicht zu einer derartigen krisenhaften Entwicklung. Der nichtstaatliche Sektor, der neben dem Staatssektor zugelassen worden war, trug entscheidend zum Wirtschaftswachstum bei und bot neue Beschäftigungsmöglichkeiten in den Städten und auf dem Lande. Bis Anfang der 90er Jahre wurden so der Staatssektor und seine Beschäftigten vor radikalen beschäftigungspolitischen Reformen geschützt.¹⁴ Die Gewinne der Staatsunternehmen gingen jedoch immer stärker zurück, vor allem in Branchen mit leichten Zugangsmöglichkeiten für nichtstaatliche Unternehmen. Im Wettbewerb zu diesen Unternehmen stellte sich die hohe Anzahl der ehemals staatlich zugewiesenen Arbeitskräfte und die Verantwortung für ihre Renten und andere Sozialleistungen als Reformhindernis für die Staatsunternehmen dar.¹⁵ Die staatlichen und auch die kollektiveigenen Unternehmen setzten zunehmend Arbeitskräfte frei, und die Zahl der auf den städtischen Arbeitsmarkt drängenden Arbeitskräfte überstieg das Arbeitsangebot in zunehmendem Maße. Zwar stieg die gesamte städtische Beschäftigung zwischen 1992 und 1999 mit leichten Zuwächsen jährlich weiter an, doch in den staats- und den kollektiveigenen Unternehmen begann ab Mitte der 90er Jahre ein rasanter Abbau der Arbeitskräfte (siehe Abbildung 2).

¹³Siehe dazu u.a. World Bank, *World Development Report 1996, From Plan to Market*, Washington, 1996.

¹⁴Cao, Yuanzheng, Gang Fan, Wing Thye Woo, „Chinese Economic Reforms. Past Successes and Future Challenges“, in: Woo/Parker/Sachs (Eds.), *Economies in Transition. Comparing Asia and Eastern Europe*, Cambridge, 1998, S.19-40.

¹⁵Naughton, Barry, *Growing out of the Plan. Chinese Economic Reforms 1978-1993*, Cambridge, 1996, S.234, S.284-286.

Abbildung 2: Entwicklung der Beschäftigung in den Städten (in 10.000 Arbeitskräfte)



Quelle: China Statistical Yearbook 2000, S.118.

Die Krise des Staatssektors traf die in den Städten arbeitenden Frauen ebenfalls, da zwei Drittel der weiblichen Beschäftigten im Staatssektor tätig waren (1994 rd. 69%).¹⁶ Frauen waren vom Abbau der Beschäftigung in den staats- und kollektiveigenen Unternehmen in überproportional hohem Maße betroffen. Während zwischen 1996 und 1999 die Gesamtbeschäftigung in den Städten um rd. 12 Mio. Arbeitskräfte zunahm, sank die Zahl der weiblichen Beschäftigten in diesem Zeitraum um rd. 13 Mio. Der Rückgang der Frauenbeschäftigung fand mit zwei Dritteln bzw. 8,5 Mio. Arbeitsplätzen vor allem im Staatssektor statt (siehe Tabelle 2).

Tabelle 2: Beschäftigung von Frauen im städtischen Sektor 1996-1999 (in Mio./Veränderung in Prozent)

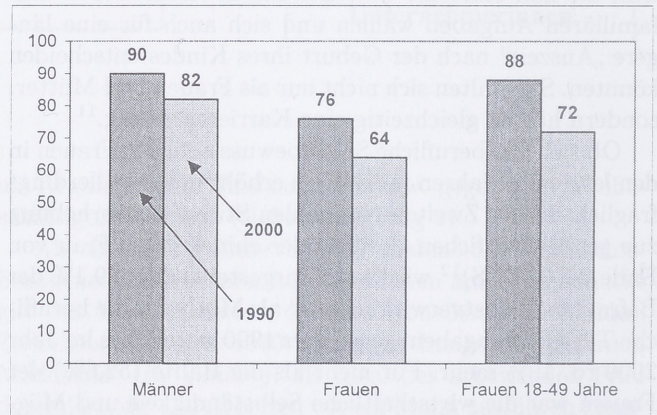
| | 1996 | 1999 | Veränderung zwischen 1996-99 |
|-----------------------------------|---------------|---------------|------------------------------|
| Gesamtbeschäftigung | 198,15 | 210,14 | +11,99 |
| Arbeiter und Angestellte | 148,45 | 117,73 | -30,72 |
| in staatseigenen Einheiten | 109,49 | 83,36 | -26,13 |
| Gesamtbeschäftigung Frauen | 58,83 | 46,13 | -12,70 |
| Arbeiterinnen und Angestellte | 57,45 | *46,13 | -11,32 |
| in staatseigenen Einheiten | 39,82 | 31,28 | -8,54 |

* Die Kategorie Arbeiterinnen und Angestellte gab es 1999 nicht mehr, nur noch die der weiblichen Beschäftigten.

Quelle: China Statistical Yearbook 1997, S.104, 108, 112; China Statistical Yearbook 2000, S.118, 126, 132.

Die zunehmende Arbeitslosigkeit spiegelt sich auch in Form einer sinkenden Erwerbsquote von Frauen seit Beginn der Transformation des Wirtschaftssystems wider. So weist die ZNS eine Gesamterwerbsquote (Stadt und Land) von Frauen im Alter zwischen 18 und 64 Jahren in Höhe von 87% im Jahre 2000 aus, die im Vergleich zur Gesamterwerbsquote von Männern um 6,6 Prozentpunkte niedriger lag. In den Städten ging die Erwerbsquote zwischen 1990 und 2000 um 12,6% (76,3% auf 63,7%) zurück, die der Männer lediglich um 8,5% (90% auf 81,5%). Die Untersuchung zeigt auch, dass die Erwerbsquote in bestimmten Altersgruppen besonders stark eingebrochen ist. So fiel die Erwerbsquote von Frauen im Alter zwischen 18 und 49 Jahren sogar um 16,2% im genannten Zeitraum (1990: 88,2%), weist mit 72% jedoch noch ein relativ hohes Niveau aus (Abbildung 3).

Abbildung 3: Erwerbsquoten von Frauen und Männern 1990 und 2000 (städtischer Arbeitsmarkt/in Prozent)



Quelle: Di er qi zhongguo funü shehui diwei chouyang diaocha [Zweite Nationale Stichprobenerhebung zur gesellschaftlichen Situation der chinesischen Frau], veröffentlicht September 2001.

Die offene Arbeitslosigkeit in den Städten – nur hier werden entlassene Arbeitskräfte als arbeitslos registriert – nahm zu, und zwar zwischen 1996 und 1999 von 5,53 Mio. auf 5,75 Mio. Die Arbeitslosenquote stieg damit von 3% auf 3,1% im landesweiten Durchschnitt.¹⁷ Diese sehr niedrige Quote kam zustande, weil zu den Arbeitslosen nicht diejenigen Arbeitskräfte gezählt wurden, die zwar betriebsintern freigesetzt waren, aber noch auf der Lohnliste der staatseigenen Unternehmen mit einem Grundlohn standen und weiterhin verschiedene soziale Leistungen wie subventionierten Wohnraum, Gesundheitsversorgung, etc. erhielten. Die Zahl dieser als *xiangang* bezeichneten Arbeitslosen belief sich Ende 1999 auf 9,37 Mio. Hiervon waren 7,155 Mio. in Wiederbeschäftigungszentren der großen Unternehmen untergebracht, 47% bzw. 3,34 Mio. davon waren Frauen.¹⁸ Die Unterscheidung zwischen intern freigesetzten *xiangang*-Arbeitslosen und formal registrierten Arbeitslosen hat lange Zeit die tatsäch-

¹⁷CSY, 2000, S.115.

¹⁸China Labour Statistical Yearbook (CLSY), 2000, S.410.

¹⁶China Statistical Yearbook (CSY), 1995, S.92.

liche Höhe der Arbeitslosigkeit verschleiert. So blieben die *xiaogang*-Arbeitslosen für einen Zeitraum von drei Jahren noch als Beschäftigte der Unternehmen registriert, von denen sie eine Basisunterstützung erhielten und in vielen Fällen auch in deren Wiederbeschäftigungszentren umgeschult wurden.¹⁹

In welchem Verhältnis weibliche Arbeitskräfte gegenüber männlichen Beschäftigten im nationalen Durchschnitt seit Beginn der 90er Jahre von Arbeitslosigkeit betroffen waren, wird in den offiziellen Statistiken nicht ausgewiesen. Auf der Provinzebene gibt es allerdings Statistiken über den Anteil der in jedem Jahr neu als arbeitslos registrierten Männer und Frauen. So betrug beispielsweise im Jahre 1999 der Anteil der weiblichen Arbeitslosen an den gesamten Arbeitslosen in 13 von 32 Provinzen und provinzzugehörigen administrativen Einheiten 50-57%. Zu diesen Provinzen zählten vor allem wirtschaftlich schwache Inlandsprovinzen, aber beispielsweise auch die Küstenprovinz Jiangsu, die durch einen schnellen Strukturwandel gekennzeichnet ist.²⁰ Dieser wirkte sich auch in der Industriemetropole Shanghai in Form einer höheren Arbeitslosigkeit von Frauen aus. Hier führte die Verdrängung der traditionellen Industrien wie Textilindustrie und Maschinenbau durch Hightech-Industrien und eine schnelle Ausweitung des tertiären Sektors zu einer Verschiebung der Nachfrage nach Arbeitskräften, vor allem nach Arbeitskräften mit einer höheren Qualifikation. Von den zwischen 1991 und 1995 entlassenen Arbeitskräften in Shanghai waren 58% Frauen.²¹ Nach Angaben der Shanghai Textilgewerkschaft belief sich der Frauenanteil unter den Arbeitslosen Ende 1996 auf 56,3%, obwohl nur 43% aller Arbeiter und Angestellten Frauen waren.²²

3 Ursachen für die Probleme von Frauen im städtischen Arbeitsmarkt

Drei Faktoren begründen vor allem die höhere Frauenarbeitslosigkeit, nämlich Qualifikation, Alter sowie eine geschlechtsspezifische Diskriminierung. Ein Vergleich des durchschnittlichen Bildungsniveaus von Frauen und Männern zeigt, dass Frauen im Allgemeinen einen niedrigeren Schulabschluss als Männer besitzen. Werden Bildungsniveau und Arbeitslosigkeit (bezogen auf die *xiaogang*-Arbeitslosen) miteinander in Beziehung gesetzt, ist auffallend, dass Frauen mit einem niedrigen Bildungsniveau weitaus stärker von Arbeitslosigkeit betroffen sind als Männer mit einem vergleichbaren Abschluss. Frauen mit einem hohen Bildungsniveau werden dagegen in einem geringeren Umfang arbeitslos als Männer. Im Bereich der mittleren Bildungsqualifikation gibt es im statisti-

schon Durchschnitt landesweit nur geringfügige Unterschiede zwischen Bildungsniveau und Beschäftigung von Männern und Frauen (siehe Tabelle 3).

Das im Vergleich zu Männern niedrigere schulische Bildungsniveau bedingte, dass Frauen überwiegend in nichttechnischen Positionen beschäftigt wurden. In vielen Staatsunternehmen waren dies oftmals Tätigkeiten, die für Frauen als besonders geeignet angesehen wurden, wie z.B. Lagerhaltung, Reinigung, Kindergarten, Kantine und medizinische Versorgung.²³ Diese Zuweisung von Aufgaben im Dienstleistungsbereich der Unternehmen sorgte dafür, dass Frauen von einem Personalabbau zuerst betroffen waren. Ihr niedriges Qualifikationsniveau erschwerte nach ihrer Freisetzung eine Neubeschäftigung. In Shanghai beispielsweise wiesen von den arbeitslosen Frauen im Jahre 1986 rd. 80% keine spezielle Qualifikation auf, so dass sie aus diesem Grund als schwer vermittelbar galten.²⁴ Von den Frauen, die in Shanghai zwischen 1991 und 1995 entlassen wurden, besaßen 65,7% lediglich einen Grundschulabschluss. Der Anteil der Frauen mit besonderen Fertigkeiten lag dagegen nur bei 26,6%.²⁵ Während der Arbeitsmarkt für gering qualifizierte Frauen kaum Chancen auf eine Wiederbeschäftigung bietet, gilt dies nicht für gut ausgebildete und technisch qualifizierte Frauen. So macht die ZNS deutlich, dass der Anteil der Frauen in Leitungsfunktionen zwischen 1990 und 2000 um 3,2 Prozentpunkte gestiegen ist und inzwischen 6,1% beträgt. Der Frauenanteil beim technischen Personal erhöhte sich um 5,4% auf 22,8% und liegt inzwischen höher als der Anteil der Männer (16,7%).

Neben der Qualifikation werden Frauen am Arbeitsmarkt stärker noch als Männer durch ihr Alter diskriminiert. Auf der nationalen Ebene zeigt ein Vergleich der Altersstruktur der *xiaogang*-Arbeitslosen nach Geschlecht, dass beispielsweise im Jahre 1999 relativ wenige Frauen in der Altersgruppe zwischen 16 bis 24 Jahre arbeitslos waren, dagegen deutlich mehr Frauen zwischen 30 und 40 Jahren. In dieser Altersgruppe beträgt der Unterschied zu den männlichen Arbeitslosen rd. 20 Prozentpunkte. In der Altersgruppe ab 55 ist ein Vergleich wenig sinnvoll, da Frauen in diesem Alter bereits offiziell in Rente gehen (siehe Tabelle 4).

Beispiele auf der lokalen Ebene zeigen ebenfalls, dass mit steigendem Alter der Anteil der weiblichen Arbeitslosen an den gesamten Arbeitslosen zunimmt. Während beispielsweise in Shanghai (1996) die Arbeitslosigkeit von Frauen in der Altersgruppe unter 30 Jahren 54,8% betrug, erhöhte sich dieser Anteil bei Frauen zwischen 31 und 35 Jahren auf 57,1%, zwischen 36 und 40 Jahren auf 58,7% und zwischen 41 und 45 Jahren auf 61,5%.²⁶

¹⁹Schüller, Margot, „Weniger Arbeitslose finden neue Beschäftigung“, in: C.a., 2001/7, S.728.

²⁰CLSY, 2000, S.87.

²¹Shanghai Labour Bureau, *The Challenges and Countermeasures for Women during the Industrial Restructuring in Shanghai*, Seminar on Reemployment of Women Workers in Transition and Promoting Women Worker's Rights, Shanghai, 1997 (im Folgenden Shanghai Labor Bureau).

²²Shanghai Textile Union, *Safeguarding Women Worker's Rights to Work and Launching a Reemployment Project*, Shanghai, 1997, (im Folgenden Shanghai Textile Union).

²³Ping, Ping, „Gender Strategy in the Management of State-Owned Enterprises and Women Workers' Dependence on the Enterprises. A Study of Women Workers in Two State-Owned Enterprises in Guangzhou Before and After the Reform“, in: *Social Sciences in China*, Vol. XXI, No. 1, Spring 2000, S.91-102, hier S.95.

²⁴Shanghai Textile Union.

²⁵Shanghai Labour Bureau.

²⁶Shanghai Textile Union; Metz-Rolshausen, Schädler, Weihert, a.a.O., S.200-201.

Tabelle 3: Bildungsniveau und Arbeitslosigkeit von Männern und Frauen (Anteile in %)

| | Analphabet bzw. Halb- Analphabet | Grund- schule | Untere Mittelschule | Obere Mittelschule | Universität, Spezialhoch- schulen |
|--|--|------------------|------------------------|-----------------------|---|
| Bildungsniveau von Männern und Frauen | | | | | |
| Männer | 6,9 | 30,8 | 44,4 | 13,4 | 4,5 |
| Frauen | 15,8 | 36,1 | 34,8 | 10,2 | 3,1 |
| Anteile der Frauen in Relation zu Männern* | 229 | 117 | 78 | 76 | 69 |
| Bildungsniveau der <i>xiangang</i>-Arbeitslosen | | | | | |
| Männer | 0,4 | 8,1 | 53,6 | 32,8 | 5,1 |
| Frauen | 0,77 | 7,3 | 52,66 | 34,85 | 4,42 |
| Anteile der Frauen in Relation zu Männern* | 193 | 90 | 98 | 106 | 87 |

* Anteil der Männer wird 100 gesetzt.

Quelle: *China Labour Statistical Yearbook 2000*, S.55, 56 und 63.

Tabelle 4: Altersstruktur der städtischen *xiangang*-Arbeitslosen 1999

| Alter | Männer | Frauen | Relation zwischen Männern und Frauen* |
|--------------|-------------|-------------|---|
| 16-19 | 14,0 | 12,2 | 87 |
| 20-24 | 20,2 | 18,8 | 93 |
| 25-29 | 15,3 | 18,0 | 118 |
| 30-34 | 13,2 | 15,8 | 120 |
| 35-39 | 13,1 | 15,7 | 120 |
| 40-44 | 11,9 | 11,1 | 93 |
| 45-49 | 7,6 | 7,2 | 95 |
| 50-54 | 3,4 | 0,9 | 26 |
| 55-59 | 1,0 | 0,2 | 20 |
| 60-64 | 0,1 | - | - |

* Anteil der Männer wird 100 gesetzt.

Quelle: *China Labour Statistical Yearbook 2000*, S.61.

Bereits vor dem Beginn der Transformation des Wirtschaftssystems berichten Untersuchungen über eine geschlechtsspezifische Diskriminierung von Frauen am Arbeitsmarkt und in Staatsunternehmen, die die heutigen Probleme der Frauen ab 30 Jahren mit begründen. Die Benachteiligung spiegelte sich beispielsweise in der oben erwähnten Zuweisung von „geeigneten“ Dienstleistungsaufgaben an wenig qualifizierte Frauen wider. Barrieren beim Aufstieg im Unternehmen sowie der Ausschluss von knappen Wohlfahrtsleistungen des Staatsunternehmens wie beispielsweise Wohnraum, waren andere Formen der Diskriminierung.²⁷ Diese nahm mit der Einführung von zeitlich befristeten Arbeitsverträgen und größeren personalpolitischen Entscheidungsspielräumen in den Unternehmen zu. So zeigen eine Reihe von Studien, dass die arbeitsrechtlichen Verbesserungen für die Frauen als Grund benutzt wurden, um überproportional mehr Frauen als Männer zu entlassen bzw. nicht neu einzustellen. Zu den arbeitsrechtlichen Neuregelungen, die zugunsten der Frauen gedacht waren, gehört die Verlängerung des Mutterschutzes sowie die Möglichkeit einer vorgezogenen

Pensionierung. Zwar beginnt das Rentenalter der Frauen bereits mit 55 Jahren, doch sollte eine frühere Verrentung mit 45 Jahren auch möglich sein. In der Praxis vieler Unternehmen wurde der Mutterschutz allerdings oftmals auf mehrere Jahre ausgedehnt und versucht, Frauen sogar mit 40 Jahren in Rente zu schicken.²⁸

Verstöße gegen Arbeitsschutzbestimmungen für Frauen und gegen die Gleichbehandlung von Frauen, die durch das „Gesetz der VR China zum Schutz der Rechte von Frauen“ von 1992 (FrauGes) verhindert werden sollten, werden vor allem aus den arbeitsintensiven Joint-Venture-Unternehmen Hongkonger oder taiwanesischer Investoren berichtet, betreffen jedoch auch Unternehmen anderer Eigentumsformen. Hierbei geht es u.a. um die Missachtung der Sicherheit am Arbeitsplatz, Länge der Arbeitszeiten und gleichen Lohn für gleiche Arbeit wie männliche Beschäftigte.²⁹

Die ZNS macht deutlich, wie stark die Einkommensunterschiede zwischen Männern und Frauen im nationalen Durchschnitt noch immer sind. Bezogen auf das Jahr 1999 erzielten die Frauen in den ländlichen Gebieten ein Einkommen, das nur knapp 60% des Einkommens der Männer ausmachte. In den Städten verdienten die Frauen ein Einkommen, das 30% niedriger als das Einkommen der Männer lag (Abbildung 4). Die städtischen Einkommensunterschiede stehen in direktem Zusammenhang mit der Konzentration von Frauen in Berufen mit niedrigen Löhnen. Nach der ZNS waren Ende 2000 30,8% der Frauen in den Bereichen Handel und Dienstleistungen beschäftigt, dagegen nur 21,4% Männer. Vor allem in den Branchen Groß- und Einzelhandel, soziale Dienstleistungen, Bildung, Kultur und Gesundheitswesen dominierten Frauen, während Männer in den Branchen Finanzen, Versicherungen, Wis-

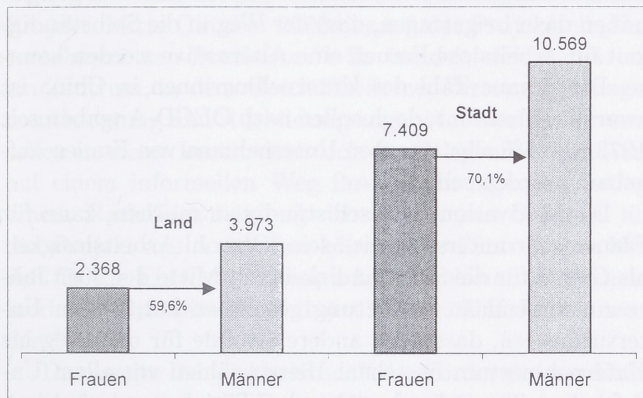
²⁸Gransow, Bettina, „Large Feet – Small Steps. Women and Reform Politics in Urban China“, Beitrag zur 11. ECAS Konferenz, Barcelona, 4.-7.9.1996; Ping, a.a.O., S.97-98.

²⁹Howell, Jude (1998), „Trade Unions in China. The Challenge of Foreign Capital“, in: O’Leary, Greg (ed.), *Adjusting to Capitalism. Chinese Workers and the State*, New York, London, S.150-171, hier S.153-155; „Probe begins into Shoe Factory Strike“, in: *South China Morning Post*, 5.12.1996; „Law Fails to Halt Abuse of Workers“, in: *South China Morning Post*, 10.12.1996. Siehe auch „Shenzhen Workers Complain About Mean and Barbaric Foreign Bosses“, in: *Summary of World Broadcasts*, SWB FE/D 1911/CNS 2.2.1994.

²⁷Ping, a.a.O., S.92ff., 97; Metz-Rolshausen, Schädler, Weihert, a.a.O., S.200-201.

senschaft und Forschung, technische Dienstleistungen sowie Partei- und Regierungsorganisationen einen deutlich höheren Beschäftigungsanteil aufwiesen. Der ZNS zufolge hatten Frauen jedoch selbst als Technikerinnen und in Leitungsfunktionen nur 57,9% bzw. 68,3% des Durchschnittsgehaltes der Männer in vergleichbaren Positionen.

Abbildung 4: Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern im Jahre 1999 (Jährliches Durchschnittseinkommen in Yuan)



Quelle: *Di er qi zhongguo funü shehui diwei chouyang diaocha* [Zweite Nationale Stichprobenerhebung zur gesellschaftlichen Situation der chinesischen Frau], veröffentlicht September 2001.

Auf Beispiele für die geschlechtsbezogene Diskriminierung von Frauen bei Einstellungen wies auch eine chinesische Untersuchung Mitte der 90er Jahre hin. Um die Zahl der neu eingestellten Frauen zu beschränken, wurden in manchen Unternehmen Quoten für Männer und Frauen für einfache und Managementkräfte festgelegt, Frauen erhielten im Gegensatz zu männlichen Arbeitskräften keine unbefristeten Arbeitsverträge, bei Schwangerschaft oder Heirat wurden sie entlassen bzw. ihre Gehälter gekürzt oder ihnen wurde kein Mutterschutz gewährt.³⁰ Dass Frauen am Arbeitsmarkt anders als Männer diskriminiert werden, ist auch eines der Ergebnisse der ZNS. Die im Rahmen dieser Untersuchung durchgeführte spezielle Befragung in Unternehmen zeigte, dass Frauen bei der Suche nach einer neuen Beschäftigung auf große Probleme stoßen. Von den befragten Arbeiterinnen gaben 49,7% an, dass sie der Meinung sind, aufgrund ihres Alters sowie ihrer Geschlechtszugehörigkeit diskriminiert zu werden.

Die Wiedereingliederung von Frauen in das Arbeitsleben ist ebenfalls von den oben genannten drei Faktoren abhängig. Die Diskriminierung nach Alter und beruflicher Qualifikation betrifft vor allem freigesetzte bzw. arbeitslose Frauen in der Altersgruppe ab 35 Jahren. Sie werden bereits als zu alt angesehen, um wieder beschäftigt werden zu können. Besonders problematisch ist für diese Grup-

pe ihr niedriger Bildungsabschluss und ihre geringe berufliche Qualifikation. Diese Frauen haben in den Wirren der Kulturrevolution die Schule besucht und dementsprechend oftmals nur einen auf vier Jahre verkürzten Grundschulbesuch aufzuweisen. Da aus ideologischen Gründen während der Kulturrevolution außerdem die Lehrlingsausbildung zum größten Teil eingestellt war, haben sie nur ein geringes technisches Grundwissen im Rahmen ihrer Anlernzeit in einem Staatsunternehmen und während ihrer späteren Tätigkeit dort erlangt.³¹ Die Weiterqualifikation von Frauen bildet dementsprechend einen der Schwerpunkte in der Tätigkeit von Arbeitsbehörden, Gewerkschaften und Frauenverbänden, die hauptsächlich mit der Wiedereingliederung von Frauen befasst sind. Diese kann in den Wiederbeschäftigungszentren der Unternehmen stattfinden, die Fortbildungskurse organisieren und die materielle Basisunterstützung für freigesetzte Arbeitskräfte übernehmen. Sie werden hierbei finanziell durch Mittel der Arbeitslosenversicherung sowie durch fiskalische Zuweisungen unterstützt. Auch Frauenverbände auf lokaler Ebene bieten Fort- und Weiterbildungskurse an, die Kenntnisse vor allem in den gängigen Dienstleistungsberufen sowie für Tätigkeiten in privaten Haushalten vermitteln, aber auch Spezialkenntnisse in z.B. Buchhaltung, Datenverarbeitung oder Tourismus kostenlos oder zu ermäßigten Kosten für freigesetzte Frauen.³²

Mittel für die Weiterbildung wurden auch auf lokaler Ebene im Rahmen von „Schwestern helfen Schwestern“-Programmen gesammelt, bei denen beschäftigte Frauen für die Ausbildung von arbeitslosen Frauen Geld spenden.³³ Auf nationaler Ebene ist ein hoher Anteil von Frauen an Weiterbildungs- und beruflichen Fortbildungsmaßnahmen feststellbar. So sollen der ZNS zufolge 72,2% der Frauen in den Städten an Maßnahmen zur Weiterbildung und beruflichen Fortbildung teilgenommen haben. Der Anteil der Frauen, der diese Maßnahmen selbst finanziert hat, belief sich auf 41,6%. Der All-Chinesische Frauenverband ist in einzelnen Provinzen im Rahmen der Gründung von Dienstleistungs- und Beratungszentren für die Wiedereingliederung von freigesetzten Frauen in den letzten Jahren sehr aktiv geworden. Nur zwei Beispiele sollen hier genannt werden. So wurden in Anhui in den letzten neun Jahren 143 Dienstleistungszentren für die Wiedereingliederung von Frauen aufgebaut, in denen rd. 30.000 freigesetzte weibliche Arbeitskräfte an einer Weiterbildung teilnehmen konnten, 20.000 Frauen konnten darauf weiter vermittelt werden.³⁴ Relativ spät hat die Provinz Jiangsu ein derartiges Zentrum 1998 gegründet, das im August 1999 seine Arbeit aufgenommen hat. In Zusammenarbeit mit den Arbeitsbehörden und dem Sozialversicherungsbehörden wurden spezielle Ausbildungskurse für Frauen angeboten und Frauen in neue Arbeitsplätze vermittelt.³⁵

³⁰ Metz-Rolshausen, Schädler, Weihert, a.a.O., S.201-202.

³¹ Ebenda, S.201-210.

³² Shanghai Textile Union.

³³ Bericht des Frauenverbandes Anhui über die Wiedereingliederungssituation von Frauen [Anhui sheng funü lian funü zai jiye qingkuang], in: www.women.org.cn/womenorg/fulianzhenxian/jiuye/anhui.htm, Zugriff am 6.9.01 (im Folgenden Anhui).

³⁵ Bericht zum Dienstleistungs- und Ausbildungszentrum in Jiangsu [Jiangsu sheng funü zai jiuye fuwu zhidaa zhongxin], in: www.women.org.cn/womenorg/fuliangzhenxian/jiuye/jiangsu.htm, Zugriff am 6.9.01 (im Folgenden Jiangsu).

³⁰ He, Zhiyong und Chen, Xin, „Women's Lament: A Perspective on the Flagrant Violation of the Legal Rights of Women and Workers“, in: *Chinese Sociology and Anthropology*, Vol. 30, No. 2, Winter 1997-98, hier S.76-84; Schädler, Monika und Sternfeld, Eva, „Strukturen der Qualifikation, Erwerbstätigkeit und Arbeitslosigkeit von Frauen in der VR China“, Beitrag zur Sektorstudie der GTZ, *Berufsbildung in der VR China*, 1998; Riley, Nancy, E., „Holding Up Half the Economy“, in: *The China Business Review*, January-February 1996, S.22-24, hier S.24.

Beratungs- und Vermittlungstätigkeiten werden ebenfalls von den oben genannten Institutionen durchgeführt. So organisierte beispielsweise die Shanghai Gewerkschaft Jobbörsen für Frauen und veranstaltete Arbeitsvermittlungstage jeweils am 8. März, der als Frauentag in China gefeiert wird.³⁶ Neben der beruflichen Fort- und Weiterbildung sind Arbeitsbehörden, Gewerkschaften und Frauenverbände auch um die Stärkung der sonstigen Fähigkeiten bemüht, die von den Frauen unter marktwirtschaftlichen Bedingungen verlangt werden. Hierzu zählt vor allem die Förderung der Eigeninitiative, die an die Stelle des traditionellen Verhaltens der Frauen treten soll, das mit „warten, sich auf die Arbeitseinheit verlassen und von dieser Hilfe verlangen“ (*deng, kao, yao*) umschrieben wird.³⁷

Obwohl ein erheblicher Teil der Frauen durch Weiterqualifikation und Vermittlung der Arbeitsbehörden, Gewerkschaften und Frauenverbände einen neuen Arbeitsplatz finden konnte, hat sich die Quote der Wiederbeschäftigung freigesetzter Arbeitskräfte insgesamt in den letzten Jahren kontinuierlich verschlechtert. Nach Angaben des Ministeriums für Arbeit und Soziale Sicherheit waren am Ende des 1. Halbjahres 2001 insgesamt 7,69 Mio. Beschäftigte staatseigener Unternehmen freigesetzt worden. Lediglich 11,1% davon bzw. 790.000 Personen fanden eine neue Beschäftigung im 1. Halbjahr 2001. Im Vergleich zur Vorjahresperiode waren dies rd. 5% weniger. Das Ministerium ging von einer Verschärfung der Situation im 2. Halbjahr aus.³⁸ Vor dem Hintergrund der mangelnden Absorptionsfähigkeit des Arbeitsmarktes stellt die selbständige Tätigkeit als Unternehmerin eine Alternative für Frauen dar.

4 Alternative zum Arbeitsmarkt: Frauen als Unternehmerinnen

Der wachsende Wettbewerb am Arbeitsmarkt diskriminiert vor allem ältere und gering qualifizierte Frauen, während junge und gut qualifizierte Frauen weniger von Arbeitslosigkeit betroffen sind. Marktwirtschaftliche Reformen boten gleichzeitig eine Alternative für Frauen, um in der Privatwirtschaft als Unternehmerin eine größere wirtschaftliche Unabhängigkeit zu erlangen.

Die Entfaltung des privaten Unternehmertums wurde bis Anfang der 90er Jahre durch politisch-ideologische Vorbehalte behindert. Ein langsamer Stimmungswandel gegenüber privaten Unternehmen begann mit der Entscheidung für eine sozialistische Marktwirtschaft als Ziel des Transformationsprozesses. Obwohl sich das politische Klima für private Unternehmen in den Folgejahren verbesserte, blieb die wirtschaftliche Diskriminierung dieser Unternehmen zunächst weiter bestehen. So lag beispielsweise der Anteil der Kreditvergabe an private Unternehmen Mitte der 90er Jahre bei lediglich 2,3 Prozent, und Lokalbehörden verlangten oftmals das Zwei- bis Dreifache des Steuersatzes von diesen Unternehmen und dis-

kriminieren sie auf vielfältige Weise.³⁹ Da die privaten Unternehmen jedoch im Verlauf der 90er Jahre zu einem Motor der wirtschaftlichen Entwicklung und vor allem wichtig für die Beschäftigung geworden waren, sah sich die Zentralregierung im Frühjahr 1999 gezwungen, den Privatsektor durch einen Verfassungszusatz auch rechtlich mit anderen Eigentumsformen gleichzustellen. Private Wirtschaftsaktivitäten wurden statt wie bis dahin als „Ergänzung“ fortan als „wichtige Elemente der sozialistischen Marktwirtschaft“ bezeichnet. Die veränderten politischen und gesamtwirtschaftlichen Rahmenbedingungen haben dazu beigetragen, dass der Weg in die Selbständigkeit für arbeitslose Frauen eine Alternative werden konnte. Die genaue Zahl der Unternehmerinnen in China ist zwar nicht bekannt, doch sollen nach OECD-Angaben seit 1978 rd. 25% aller privaten Unternehmen von Frauen aufgebaut worden sein.⁴⁰

Die Motivation, sich selbständig zu machen, kann für Frauen sehr unterschiedlich sein. Obwohl Arbeitslosigkeit als Grund für die Selbständigkeit seit Mitte der 90er Jahre zunehmend an Bedeutung gewonnen hat, zeigen Untersuchungen, dass noch andere Gründe für den Weg ins Unternehmertum bestehen. Hierzu zählen vor allem Unzufriedenheit mit der bestehenden Tätigkeit, zu niedriges Einkommen, Unabhängigkeit und flexible Arbeitszeit.⁴¹

Förderprogramme, die arbeitslose Frauen bei ihrer Existenzgründung unterstützen, gibt es erst in bestimmten Regionen; auf nationaler Ebene besteht noch kein einheitliches Existenzgründungsprogramm. Träger von Förderprogrammen ist in erster Linie der All-Chinesische Frauenverband in Zusammenarbeit mit internationalen Organisationen wie der UNDP und der International Labour Organisation (ILO) oder mit einzelnen Ländern im Rahmen von bilateralen Entwicklungsprogrammen. Auch durch deutsche Entwicklungshilfe geförderte Projekte bestehen, so z.B. das Existenzgründungsprojekt der GTZ in Nanjing und eine Förderung der Friedrich-Ebert-Stiftung in Shanghai. Die Aktivitäten ausländischer und internationaler Organisationen können zumindest teilweise als Reaktion auf die Forderungen der UN-Weltfrauenkonferenz in Beijing 1995 gesehen werden, die u.a. umsetzbare Konzepte für das *economic empowerment of women* forderte.⁴²

Anhand von zwei Beispielen soll ein kurzer Einblick in die Existenzgründungsprojekte für Frauen gegeben werden. Hierzu zählt beispielsweise das Tianjiner Projekt zur

³⁹ „Fast-Growing Private Enterprises“, in: *China News Analysis* (CEA), No. 1529, Februar 1995, S.1-10, hier S.7.

⁴⁰ Angaben der OECD, in Römänn, Nadine, *Existenzgründung in China. Eine Wiedereingliederungsmaßnahme für erwerbslose Frauen*, Diplomarbeit im Studiengang Angewandte Wirtschaftssprachen und Internationale Unternehmensführung, Hochschule Bremen, Fachbereich Wirtschaft, 2001, S.16.

⁴¹ Siehe dazu beispielsweise die Untersuchung von Linnemann, Maja, *Women Business Owners in China. Results of a Survey*, Berichte des Arbeitsbereichs Chinaforschung im Institut für Weltwirtschaft und Internationales Management, No. 10, Universität Bremen, 1998, S.15.

⁴² Finnegan, Gerry und Katrine Danielsen, „Promoting the Development of Women Entrepreneurs – Means and Ends in Women’s Entrepreneurship Development“, ILO-SAAT, New Delhi, Paper presented at the First Inter-Cultural Micro Enterprise Development (MED) Summit, Colombo, Sri Lanka, 28 August 1997, in: www.ilo.org/public/english/employment/ent/sed/publ/mewed.htm, Zugriff am 7.9.01.

³⁶ Shanghai Textile Union.

³⁷ Schädl/Sternfeld, a.a.O.

³⁸ Schüller, Margot, „Weniger Arbeitslose finden Beschäftigung“, in: C.a., 2001/7, S.728.

Wiederbeschäftigung und Existenzgründung von Frauen, das durch die Zusammenarbeit zwischen dem Frauenverband Tianjin, der UNDP und der australischen Entwicklungsorganisation AUSAID aufgebaut wurde. Ausgestattet mit einem Projektvolumen von 1,882 Mio. US\$ unterstützt das Projekt den Weg von Frauen in die Selbstständigkeit durch Bereitstellung von finanziellen Mitteln, Informationen und Beratung, Schulungen und einer Geschäfts-Infrastruktur. Neben der Vergabe von Kleinkrediten als Starthilfe ist das Konzept des „Brutkastens für Unternehmerinnen“ charakteristisches Merkmal für dieses Projekt. Mitte Oktober 2000 begann der Projektteil „Unternehmerinnen-Brutkasten“. Es handelt sich dabei um ein Zentrum, in dem Geschäftsräume, Personal, Managementberatung und Ausbildung angeboten werden. Frauen sollen in dieser Institution auch die Gelegenheit erhalten, auf einem informellen Weg ihre Erfahrungen auszutauschen. Nach Einschätzung des technischen Beraters für das Projekt aus Australien könnte dies Zentrum ein Modell für die Entwicklung von rd. 100 weiteren „Unternehmerinnen-Brutkästen“ in den nächsten fünf Jahren werden.⁴³

Das zweite Beispiel behandelt die Förderung von Existenzgründungen von Frauen in der Industriemetropole Shanghai. Die Wirtschaftsstruktur dieser Stadt unterlag ab Beginn der 90er Jahre einem drastischen Strukturwandel, der viele Frauen in die Arbeitslosigkeit drängte. Neben Maßnahmen zur Wiederbeschäftigung von Frauen verfolgen die lokalen Behörden verschiedene Strategien, um die Selbstständigkeit von Frauen zu fördern. Hierzu zählt die Einflussnahme auf Banken, Kredite für Existenzgründungen von Frauen bereitzustellen, sowie die Einrichtung von Seminaren zu Existenzgründungen. Diese Seminare umfassen die Definition von Zielen der Unternehmensgründung, Beratung bei der Auswahl von Branchen, Informationen hinsichtlich gesetzlicher Bestimmungen, Steuern, Buchhaltung sowie die Unterstützung bei der behördlichen Registrierung der Unternehmen. Die seit 1998 vom lokalen Frauenverband initiierten Existenzgründungsseminare sind zwar kostenlos für die Teilnehmerinnen, jedoch von finanziellen Zuweisungen des Arbeitssamtes abhängig. Als besonderes Merkmal dieses Projektes gilt die enge Anbindung zum lokalen Bankensektor, der bereits über relativ große Erfahrung mit Kleinkrediten für KMUs verfügt und dementsprechend auch auf die Kreditvergabe an Frauen vorbereitet war. Bei der Aufnahme eines Bankkredits tritt der Frauenverband als Bürge auf, um den Kredit abzusichern.⁴⁴ Nach Angaben der Leiterin des Frauenverbandes Shanghai waren im Juni 2001 von den 16.300 privaten Unternehmen Shanghais 22,3% der Unternehmen mit Investitionen von Frauen gegründet worden. Die Struktur der Shanghaier Unternehmerinnen veränderte sich ab Mitte der 90er Jahre insoweit, als sich mehr Frauen mit einem Universitätsabschluss und Studium im Ausland selbständig machten. Neben der Vermittlung von Basiswissen für die Unternehmensgründung in Kursen für arbeitslose Frauen konzentrierte sich der Frauenverband inzwischen auf die Unterstützung von Frauen, die bereits ein Unternehmen gegründet haben. Zur Erhö-

hung ihrer Wettbewerbsfähigkeit werden für diese Gruppe spezielle Kurse z.B. in Marketing oder Unternehmensführung angeboten. Darüber hinaus arbeite der Frauenverband mit der Tongji-Universität in Shanghai zusammen, die spezielle Studiengänge für Unternehmerinnen anbietet.⁴⁵

Anhand dieser Beispiele wird deutlich, dass die Projekte auf einige besondere Rahmenbedingungen bei der Existenzgründung von Frauen eingehen, insbesondere auf den Mangel an Branchen- und Marktinformationen, technischen und Managementkenntnissen sowie fehlenden eigenen finanziellen Mitteln. Inwieweit andere frauenspezifische Bedingungen in den Projekten berücksichtigt werden, kann aufgrund unzureichender Informationen über die Projekte in Tianjin und Shanghai nicht bewertet werden. Im Nanjinger Projekt scheinen diese Aspekte durchaus berücksichtigt worden zu sein. So war beispielsweise der familiäre Hintergrund der Frauen, vor allem inwieweit sie bei ihren Aufgaben in der Familie von ihrem Mann entlastet werden, um sich dem Aufbau des Unternehmens stärker widmen zu können, eines der Kriterien bei der Auswahl der Kandidatinnen für Existenzgründungsseminare.⁴⁶ Dass gerade die Einflussfaktoren der Mikro-, aber auch der Mesoebene für die Entfaltung der unternehmerischen Tätigkeit von Frauen von herausragender Bedeutung sind, darauf verweisen die ILO-Mitarbeiter Finnegan und Danielsen in ihrer Studie (siehe Abbildung 5).

Abbildung 5: Einflussfaktoren auf die Tätigkeit von Frauen als Unternehmerinnen



Quelle: Eigene Darstellung nach Finnegan und Danielsen.

Auf der Makroebene befinden sich die Bedingungen, die dem Konzept von Finnegan und Danielsen zufolge dafür verantwortlich sind, wie Unternehmerinnen ihr Geschäft gründen und entwickeln können. Diese Rahmenbedingungen gelten prinzipiell für alle Unternehmer, kön-

⁴³Römann, a.a.O., S.17-18.

⁴⁴Römann, a.a.O., S.18-21.

⁴⁵Li Li, „Beitrag des Shanghaier Frauenverbandes zur Existenzgründung von Frauen in Shanghai“, Vortrag während des o.g. Workshops „Verdiente Freiheiten – Unternehmerinnen in China“.

⁴⁶Römann, a.a.O., S.30-57.

nen aber auf der Mesoebene durch frauenspezifische Förderprogramme und Organisationen beeinflusst werden. Hierzu zählen z.B. zinsgünstige Kredite, Vermittlung von Marktwissen, technischen Fähigkeiten etc. Auf der Mikroebene wird die Aktivität von Frauen als Unternehmerinnen durch eine Vielzahl von Faktoren beeinflusst, wie beispielsweise die Stellung der Frau in der Familie, die sich u.a. in der Arbeitsverteilung innerhalb der Familie, dem Zugang und der Kontrolle von Ressourcen, Mitbestimmungsrecht bei familiären Entscheidungen sowie dem Lebenszyklus der Frau, ihrem Bildungsniveau, Alter und Berufserfahrung widerspiegelt.

5 Zusammenfassung

Die ökonomische Transformation stellt neue Herausforderungen an die chinesischen Frauen auf dem städtischen Arbeitsmarkt, die über die allgemeinen marktwirtschaftlichen Barrieren und Mechanismen hinausgehen. So werden weibliche Arbeitskräfte allgemein nicht nur aufgrund ihrer geringeren Qualifikation und Frauen ab Mitte der 30er Jahre wegen ihres Alters von einer Beschäftigung ausgeschlossen, sondern traditionelle negative Frauenbilder stellen zusätzliche Hindernisse für Frauen dar. Höhere Arbeitslosigkeit von Frauen im Vergleich zu den männlichen Arbeitskräften sowie größere Probleme bei der Suche nach einer neuen Beschäftigung sind Folge und Kennzeichen der schwierigen Arbeitsmarktsituation für Frauen.

Für die meisten Frauen ist Arbeitslosigkeit mit einem sozialen Abstieg verbunden und nicht erwünscht. Der materielle Zwang zu arbeiten, hat aufgrund der ebenfalls gestiegenen Arbeitslosigkeit der Männer in den letzten Jahren zugenommen. Der Rückzug aus dem Berufsleben ist demnach nur für wenige Frauen eine Alternative, so dass ein starkes Interesse an einer Wiederbeschäftigung besteht. Als Reaktion auf die überproportionale Freisetzung von Frauen und einer Zunahme der städtischen Armut haben auf lokaler Ebene verschiedene Behörden sowie der Frauenverband seit Mitte der 90er Jahre Programme zur Wiedereingliederung von Frauen durchgeführt. Diese konzentrieren sich vor allem auf die Vermittlung neuer Verhaltensweisen und Qualifikationen, um im marktwirtschaftlichen Wettbewerb bestehen zu können. Daneben stellt die Selbständigkeit von Frauen eine Alternative dar, die aufgrund der sinkenden Absorptionsfähigkeit des Arbeitsmarktes einerseits und dem veränderten politischen und ökonomischen Umfeld andererseits attraktiv geworden ist. Vielen Frauen, die über eine Selbständigkeit nachdenken, fehlt es jedoch nicht nur an finanziellen Mitteln, sondern auch an den notwendigen Informationen und Fachkenntnissen. Existenzgründungsseminare, wie sie inzwischen von einigen lokalen Frauenverbänden initiiert wurden, bieten notwendige Starthilfen für den Weg der Frauen in die Selbständigkeit an.