

Rolf Geffken\*

## Arbeitsrecht in China: Soft-Law oder Steuerung?\*\*\* (Teil 2)

### 4 Soft-Law oder Rechtsbruch?

#### 4.1 Relativierung des Relativen

Das chinesische Arbeitsrecht ist bereits seinem Inhalt nach teilweise „soft-law“. Es beinhaltet die Abkehr vom Grundsatz der Festanstellung der Arbeitnehmer und schafft durch befristete Arbeitsverhältnisse und einen nur sehr begrenzten Kündigungsschutz aus der Sicht der Unternehmer hohe Flexibilität, aus der Sicht der Arbeitnehmer einen geringen Arbeitsplatzschutz. Dennoch enthält es in einer Reihe von Punkten (Überstundenvergütung, Beteiligung von Gewerkschaften, Arbeitsschutzbestimmungen etc.) auch eher strikte Regelungen im Interesse der Arbeitnehmer. Dieser Teil des Rechts wird vom Sanktionssystem des Arbeitsgesetzes keineswegs nur durch *individuelle Klageerhebungen* abgesichert, sondern durch *Klage- und Kontrollrechte der Gewerkschaften* und vor allem durch umfassende *Kontrollbefugnisse staatlicher Organe*. Wenn und so weit diese Absicherungen funktionieren, könnte trotz des zum Teil inhaltlichen Soft-Law-Charakters des chinesischen Arbeitsrechts nicht mehr von einem „relativen Arbeitsrecht“ im eigentlichen Sinne die Rede sein, auch wenn unterschiedliche Regelungen in Regionen, Branchen und Zonen eine einheitliche Betrachtung und Berechenbarkeit erschweren.

Die nur begrenzt überprüfbar Rolle von Geheimnormen und Politnormen dürfte bei der Beurteilung der „Relativität“ des Arbeitsrechts kaum eine Rolle spielen (obwohl in der Vergangenheit immer wieder politische Entscheidungen bekannt wurden, die zu juristischen oder tatsächlichen Korrekturen von Rechtssachverhalten führten).

Allerdings gibt es eine deutliche Ausnahme: Die chinesische Volksbefreiungsarmee, deren Ausgaben nur zu einem Teil aus dem Staatshaushalt finanziert werden können, unterhält ein eigenes Wirtschaftsimperium. Dazu gehören Produktionsbetriebe ebenso wie allgemeine Dienstleistungsunternehmen, z.B. Hotels. In diesen Betrieben sind ca. 2 Mio. Arbeitnehmer beschäftigt.<sup>1</sup> Zahlreiche Rechte und Pflichten unterliegen aus Gründen der Staatssicherheit geheimen Normen.

Im Übrigen lässt sich auch und gerade in der Entwicklung des Arbeitsrechts – wie auch in der Doppelexistenz unterschiedlicher Regelungen – der Prozess der „Legalisierung des Illegalen“ und die Bedeutung von *vorläufigen Regelungen* (insbesondere in bestimmten Regionen) erkennen. Das Prinzip „Recht folgt Praxis“ (von Senger) ist daher auch und gerade in der arbeitsrechtlichen Entwicklung vorherrschend. Es muss aber bezweifelt werden, dass dieser Tendenz eine klare politische Strategie zugrunde liegt. Allein die zum Teil erheblichen Differenzen in den regionalen Politiken haben in der wissenschaftlichen Literatur dazu geführt, nicht „von einem einzigen zentralen politischen Prinzipal“ auszugehen, sondern von einer Vielzahl unterschiedlicher und z.T. sogar gegeneinander arbeitender Politiken.<sup>2</sup> Die Richtigkeit dieser Einschätzung erweist sich u.a. an dem sogar rechtlich abgesicherten Lokalprotektionismus in der Wirtschaftspolitik Chinas.

Letztlich entscheidend für die eigentliche „Relativität“ des Arbeitsrechts ist seine praktische Umsetzung. Wir werden deshalb im Folgenden zu prüfen haben, in welchem Umfang Vollzugsdefizite die Schutz- und Steuerungsfunktion des Arbeitsrechts aufheben oder die Praxis selbst sogar Steuerungsfunktionen übernimmt und damit das Recht zusätzlich „relativiert“.

#### 4.2 Praktische Umsetzung

##### 4.2.1 Regionale Unterschiede

Wenn es richtig ist, dass sich z.B. für ausländische Firmen das chinesische Arbeitsrecht einem „Verhandlungsrecht“ nähert, dann kommt der Einstellung der „Verhandlungspartner“, nämlich der regionalen Behörden, erhebliche Bedeutung für die Umsetzung des Arbeitsrechts zu. Dies gilt unabhängig von dem *Inhalt* der jeweiligen „Regeln“, denn die tatsächliche Praxis der Behörden in der Anwendung von Gesetzen und Regeln gibt erst Aufschluss über den Grad des Gesetzesvollzugs. Im Folgenden soll diese Praxis beschrieben und analysiert werden.

##### a Einstellung

Wie bereits oben näher ausgeführt, ist vor allem bei der Einstellung von Hochschulabsolventen oder Beschäftigten von Staatsbetrieben die Zahlung von Ablösesummen üblich: Diese beeinträchtigen in erheblichem Maße die Mobilität der betroffenen Arbeitnehmer, weil die damit verbundenen Gehaltsabzüge zu einer verstärkten Bindung an den neuen Arbeitgeber führen. Das per Gesetz abgeschaffte Prinzip der Festanstellung wird auf diese Weise zulasten der Beschäftigten partiell wieder eingeführt. Ähnliche Bindungswirkungen werden mit den landesweit üblichen Kautionszahlungen erreicht, durch die Arbeitnehmer an einer vorzeitigen oder nicht fristgerechten Beendigung des Arbeitsverhältnisses gehindert werden sollen. Diese Praxis ist eindeutig rechtswidrig und zwar nicht nur nach den Regeln in Qingdao (s.o.), sondern, wie dem Verfasser gegenüber bestätigt wurde, auch in Guangzhou.<sup>3</sup> Gleichwohl scheint eine solche Praxis vor allem gegenüber ländlichen Arbeitsmigranten nach wie vor praktiziert zu werden.

<sup>1</sup>Reisach, „Politik und Wirtschaft“, 1997: 54.

<sup>2</sup>Reden 2002: 43.

<sup>3</sup>Protokoll Institut Kanton, S.2.

Hingegen geht keine wesentliche Beeinträchtigung („Relativierung“) von Rechten mehr durch den *hukou*-Grundsatz aus. Nur zeitweise und vereinzelt wird dieses Steuerungsinstrument gegen zugewanderte Arbeitnehmer noch eingesetzt. Nach Aussagen von mit Rechtsberatung befassten Experten ist auch die Durchsetzung von Rechten durch Nichtregistrierung der Arbeitnehmer nicht (mehr) wesentlich beeinträchtigt.<sup>4</sup>

Die wohl absurdeste Form der Vertragsschließung sind sog. „Life & Death Contracts“, in denen Arbeitnehmer den Arbeitgeber von jeglicher Verantwortung bei – auch tödlichen – Arbeitsunfällen freizeichnen. In einem Fall in Shandong von Dezember 1999 erklärte die zuständige Schiedskommission den Vertrag für rechtsunwirksam und verpflichtete den Arbeitgeber zu Schadensersatz, Weiterbeschäftigung und zur Zahlung der Krankenhauskosten.<sup>5</sup>

## b Entlassung

In Auswertung ihrer Untersuchungsergebnisse spricht Reden von einer regional unterschiedlichen „Interpretation“ der Kündigungsregeln, also von einer deutlich unterschiedlichen Handhabung prinzipiell gleicher Bestimmungen. Während Entlassungen in Guangdong (also u.a. in Guangzhou und Shenzhen) und auch bei ländlichen Arbeitern in Qingdao von befragten Arbeitgebern „als unproblematisch“ bezeichnet worden seien, sollten Unternehmer in Shanghai bei geplanten Kündigungen „vorsichtig“ vorgehen.

Selbst bei Entlassungen wegen Verstoßes gegen die Betriebsordnung sollte das Einverständnis der betrieblichen Gewerkschaftsorganisation oder eine Absprache mit der lokalen Arbeitsverwaltung vorliegen. Ein von Reden befragter Rechtsanwalt hält es sogar für ratsam, geplante Kündigungen in Beijing und Shanghai vorab mit den Behörden zu besprechen.

Hingegen würden in Guangdong oder bei ländlichen Arbeitern in Qingdao selbst Kündigungen aus betrieblichen Gründen oder Kündigungen wegen Schlechtleistung des Arbeitnehmers keine Schwierigkeiten bereiten. Durch die weniger restriktive Auslegung des Kündigungsrechts sei das Personal in Guangdong im Ergebnis „beliebig nach Auftragseingang auf- und abbaubar“. Allerdings beweist der Hinweis Redens, Abfindungen erfolgten nach der Richtlinie „pro Arbeitsjahr ein Monatslohn“, dass jedenfalls insoweit einheitliche Maßstäbe – trotz fehlender einheitlicher Regelung – eingehalten werden.

Andererseits führt ein ausländischer Unternehmer in Beijing seine Möglichkeit, unerwünschte oder unfähige Arbeitnehmer nach Belieben zu entlassen, auf das Fehlen eines chinesischen Partners am operativen Geschäft und das Fehlen einer gewerkschaftlichen Vertretung in seinem Betrieb zurück. Auf die restriktive Handhabung von Kündigungsregelungen durch örtliche Behörden reagieren ausländische Unternehmen inzwischen in der Weise, dass sie verstärkt auf befristete Arbeitsverträge zurückgreifen. Die verstärkte Rechtskontrolle, z.B. in Shanghai gegenüber Qingdao oder Guangdong, korrespondiert mit einem gestiegenen Rechtsbewusstsein der Arbeitnehmer, wo Klagen

der Beschäftigten bei Gerichten häufiger anzutreffen sein sollen.<sup>6</sup>

Allerdings scheint die von Reden konstatierte wachsende Klagebereitschaft zu sehr aus der Sicht der Unternehmen geschildert: Überhaupt nicht in den Blick gerät nämlich dabei, welche katastrophale Beratungssituation vor Ort die Inanspruchnahme von Rechten durch Arbeitnehmer verhindert (dazu noch unter e).

## c Lohn und Arbeitszeit

Das Mindestlohniveau liegt in der VR China mit Beträgen zwischen RMB 250-400 so niedrig, dass größere und auch ausländische Unternehmen davon kaum betroffen sind.<sup>7</sup> Schon vor über 10 Jahren betrug der Durchschnittslohn in FIEs ca. RMB 530.

Keineswegs aber orientieren sich ausländische Unternehmen durchgehend an den Gehältern, wie sie in vergleichbaren Staatsbetrieben gezahlt werden. Zwar ist die Regelung, wonach sogar mindestens 120% des Gehaltes in vergleichbaren Staatsbetrieben zu zahlen seien, nicht mehr in Kraft. Doch wurde diese offenbar in Shanghai zuvor von ausländischen Unternehmern unterlaufen, erst recht aber in Guangdong. Arbeiter in Joint Ventures in Shenzhen sollen zwischen RMB 700-800 erhalten haben, während allein eine Putzfrau in einem vergleichbaren Betrieb RMB 1.200 verdient haben soll.<sup>8</sup>

Nach einer von Anita Chan zitierten Untersuchung der Guangdonger Gewerkschaften sagten 32% der befragten Arbeiter aus, sie erhielten Löhne sogar unter dem Minimum.<sup>9</sup>

Auch die Nichtbezahlung von Arbeitern ist eine durchaus tägliche Erscheinung. Während des Forschungsaufenthalts des Verfassers berichtete die Presse von Bauarbeitern in Dalian, die einen 30 m hohen Baukran bestiegen und damit drohten sich in die Tiefe zu stürzen, weil sie nicht ihren Lohn bekamen. Die Polizei nahm die betroffenen Arbeiter für 5 Tage in Polizeiarrest.<sup>10</sup> Kurze Zeit später protestierten über 100 pensionierte Fabrikarbeiter vor dem Hauptquartier der KPCh gegen die plötzliche Kürzung ihrer Betriebsrenten<sup>11</sup> und am 1.10.2003 verbrannte sich ein 49 Jahre alter Mann, der seinen Arbeitsplatz verloren hatte.<sup>12</sup>

Heberer deutet an, dass im Gegensatz zu den großen Städten und dem Privatsektor auf dem Land gesetzliche Lohngrenzen überhaupt nicht beachtet würden und die Beschäftigten dort auch kaum über ihre Rechte informiert seien.<sup>13</sup> Das dürfte vor allem für die West- und Zentralprovinzen gelten.

Erhebliche Unterschiede offenbaren sich in der Kontrolle der Arbeitszeitregelungen des Arbeitszeitgesetzes, insbesondere der Vergütung der Überstunden. Hier fühlen sich nach Umfragen Unternehmer in Shanghai und Beijing in ein enges Korsett gedrängt, während sich Unternehmer in Guangdong nach Einschätzung Redens „nicht

<sup>6</sup>Reden 2002: 96ff.

<sup>7</sup>Wolff 1999: 142.

<sup>8</sup>Reden 2002: 103.

<sup>9</sup>Gransow 1999: 263.

<sup>10</sup>*China-Daily*, Beijing, 19.9.03.

<sup>11</sup>*Taipei-Times*, Taipei, 28.9.03.

<sup>12</sup>*Taipei-News*, Taipei, 2.10.03.

<sup>13</sup>Heberer 1999: 165.

<sup>4</sup>Protokoll Legal Clinic, S.2.

<sup>5</sup>Shepherd 2000: 9.

unbedingt zur Einhaltung dieser Regelungen aufgefordert sehen“.<sup>14</sup> Bezeichnend ist die wiedergegebene Äußerung eines Arbeitgebers aus Shenzhen: „Überstunden sollen unentgeltlich geleistet werden. Es winkt Beförderung.“<sup>15</sup> Nach der bereits oben erwähnten Untersuchung von Gewerkschaften in Guangdong sagten 34% der befragten Arbeiter aus, es gäbe für Überstunden keine Bezahlung. Arbeitszeiten von 10-12 Stunden täglich seien nicht ungewöhnlich.<sup>16</sup>

Während in Shanghai und Beijing 6-10 Tage Urlaub nach einem Jahr Betriebszugehörigkeit die Regel seien, gibt es ausländische Unternehmen, an denen außer an Wochenenden und gesetzlichen Feiertagen „immer gearbeitet“ werde.<sup>17</sup>

#### d Sozialabgaben

Da die Unternehmen über die gesetzlichen Sozialabgaben hinaus von den Regionen zu weiteren Sozialleistungen verpflichtet werden können, differieren die Beitragsätze innerhalb Chinas erheblich. Insbesondere in Shanghai sind Unternehmen zu wesentlich höheren Sozialabgaben als z.B. in Guangdong verpflichtet. So beruhen die für Shanghai typischen höheren Personalnebenkosten vor allem auf dem vom nationalen Rentenmodell abweichenden lokalen Rentensystem. In Guangdong und Qingdao hingegen wird selbst das nationale Rentenmodell nur begrenzt durchgesetzt. Ländlichen Arbeitskräften wird zu meist kein Anspruch auf Sozialversicherungsleistungen zugestanden. Ehemalige Staatsarbeiter werden bei Bewerbungen diskriminiert, um Arbeitskosten zu senken. Nach den von Reden wiedergegebenen Angaben eines chinesischen Geschäftsmannes sei es in Guangdong „nicht üblich“, dass einheimische Unternehmen Sozialabgaben abführten. Aus Qingdao berichtet der ausländische Partner eines Joint Ventures, dass es Wege gäbe, „so etwas zu umgehen“. Doch auch diese Wege hätten ihre „Kosten“.<sup>18</sup>

#### e Gewerkschaften

Während in Guangdong gewerkschaftliche Interessenvertretungen generell nicht verbreitet zu sein scheinen, finden sich zwar in Beijing, Shanghai und Qingdao Gewerkschaften auch in ausländischen Unternehmen. Doch ist es nicht selten, dass als Vorsitzende der Gewerkschaftskomitees leitende Angestellte bis hinauf zum Generalmanager (!) fungieren. Von einem japanischen Unternehmen in Qingdao wird berichtet, der Gewerkschaftsvorsitzende sei „ein sehr guter Freund“ des Chefs.<sup>19</sup>

Von Anita Chan wird behauptet, der gewerkschaftliche Organisationsgrad habe sich 1997 in einigen Bezirken Guangdongs – aufgrund einer politischen Kampagne – auf über 90% erhöht. Allerdings seien dann auch dort die Vorsitzenden der Gewerkschaften leitende Mitarbeiter der jeweiligen Unternehmen geworden. Chan berichtet von einem Joint Venture, in dem der Vertreter der chinesischen

Seite in einer (!) Person Vertreter des Hongkonger Investors, Parteisekretär und Gewerkschaftsvorsitzender sei.<sup>20</sup> Wie sich vor diesem Hintergrund die gesetzliche Regelung, wonach das Unternehmen die Gewerkschaften zu finanzieren hat, auswirken dürfte, bedarf keiner großen Phantasie. Sämtliche im Rahmen des Forschungsprojekts vom Verfasser befragten Interviewpartner bestätigten, dass solche Personenidentitäten durchaus üblich seien.<sup>21</sup> Allerdings meinten die Vertreter des mehr offiziellen Instituts für Arbeit der Stadt Guangzhou, dies verstieße gegen die Regeln und Statuten der Gewerkschaft (die in China Gesetzescharakter haben) und würde – wenn es bekannt würde – abgestellt.<sup>22</sup>

Nach einer Umfrage unter Beschäftigten in Privatbetrieben waren 54% der Meinung, Gewerkschaften seien lediglich für die Organisation von kulturellen Veranstaltungen zuständig, 23% meinten, es sei ihre Aufgabe, den Unternehmer in der Organisation der Produktion zu helfen. Nur 8% meinten, die Gewerkschaften sollten eigentlich die Interessen der Beschäftigten vertreten.<sup>23</sup> Anlässlich des 14. Kongresses der All China Federation of Trade Unions (AFCTU) im September 2003 in Beijing erklärte der *China Daily* in einem Kommentar, die wenigsten Chinesen könnten etwas über die Funktion von Gewerkschaften sagen und es sei keineswegs ein Scherz, wenn viele meinten, Gewerkschaften würden Ausflüge organisieren und kostenlose Kinokarten verteilen.<sup>24</sup>

Die vom Verfasser durchgeführten Befragungen zur tatsächlichen Funktion der Gewerkschaften und zu ihrer möglichen Reformfähigkeit waren mehr als ernüchternd: Vertreter des Asian Monitor Resource Center (AMRC), Prof. Ngok von der City-University Hongkong und die Mitarbeiter des Women and Gender Studies Center der Zhongshan-University in Guangzhou erklärten übereinstimmend, dass die Interessenvertretung der Gewerkschaften – wenn es sie denn überhaupt gäbe – völlig ineffektiv sei, dass es keine nennenswerte Verhandlungspraxis (dementsprechend auch keine tarifvertragsähnlichen Strukturen) und auch keine nennenswerte Vertretung von Individualinteressen betroffener Arbeitnehmer gäbe.<sup>25</sup> Die erwähnten Mitarbeiter des Projekts an der Universität Guangzhou meinten sogar, es sei absolut kontraproduktiv, wenn betroffene Arbeitnehmer versuchten die Gewerkschaft um Hilfe zu bitten. Die Gewerkschaften stünden auf Seiten der Regierung und der Unternehmen. Es sei auch nicht zu erwarten, dass sich dies ändere.<sup>26</sup> Apo Leong vom AMRC empfahl deshalb sogar, gänzlich auf gewerkschaftliche Interessenvertretung zu verzichten, sondern vielmehr vor den Arbitration-Committees die Rechte selbst in die Hand zu nehmen.<sup>27</sup> Tatsächlich bleibt den meisten Arbeitnehmern – wenn sie überhaupt über ihre Rechte aufgeklärt wurden – auch gar nichts anderes übrig, denn die meisten Anwälte lehnen im Hinblick

<sup>20</sup>Chan 1999: 249.

<sup>21</sup>U.a.: Protokoll AMRC, S.1; Protokoll Ngok, S.1; Protokoll Women Center Kanton, S.2.

<sup>22</sup>Protokoll Institut Kanton, S.1.

<sup>23</sup>Heberer 1999: 169.

<sup>24</sup>*China Daily*, Beijing, 23.9.03.

<sup>25</sup>Protokoll AMRC, S.2; Protokoll Ngok, S.1; Protokoll Legal Clinic, S.2; Protokoll Women Center Kanton, S.3.

<sup>26</sup>Protokoll Women Center Kanton, S.2-3.

<sup>27</sup>Protokoll AMRC, S.2.

<sup>14</sup>Reden 2002: 110.

<sup>15</sup>Zit. n. Reden ebd.

<sup>16</sup>Gransow 1999: 263.

<sup>17</sup>Reden 2002: 111.

<sup>18</sup>Reden 2002: 104f.

<sup>19</sup>Reden 2002: 99.

auf die geringen Gebühren eine Arbeitnehmervertretung ab.<sup>28</sup> Selbst das Institut für Arbeit in Guangzhou bestätigte, dass Prozessvertretungen durch die Gewerkschaften nicht erfolgten. Vielmehr prüfe man auf Anfrage nur die Erfolgsaussicht eines möglichen Begehrens.<sup>29</sup> So sind es in der 8-Mio.-Metropole Guangzhou Jurastudenten (unter Anleitung Ihrer Professoren) der sog. „Legal Clinic“ an der Zhongshan-University, die Arbeitnehmer kostenlos beraten und die gegenwärtig (sogar mit Unterstützung der Regionalregierung) an einer Ausweitung und Vernetzung der Beratungszentren arbeiten.<sup>30</sup> Wie es angesichts solcher Fakten zu der Mitteilung des AFCTU anlässlich seines letzten Kongresses kommen konnte, mehr als 2.000 Betriebsgewerkschaftseinheiten („grass-root-unions“) hätten „legal service agencies“ gegründet,<sup>31</sup> bleibt unerklärlich.

Angesichts der mangelhaften Aufgabenwahrnehmung der Gewerkschaften erscheinen individuelle Konfliktlösungen (einschließlich der oben erwähnten Selbstmorddrohungen) ebenso erklärbar wie zunehmende kollektive Eruptionen: So scheint die Zahl spontaner betrieblicher Arbeitskonflikte und Streiks zuzunehmen. Dabei standen Anfang und Mitte der 90er Jahre nicht die Provinzen mit vergleichbar hohem Wirtschaftswachstum im Vordergrund, sondern die Provinzen Zentralchinas mit hoher Bevölkerungsdichte und relativ unproduktiven Ökonomien. Auch im Nordosten Chinas kam es im Zusammenhang mit dem Bankrott zahlreicher Staatsbetriebe zu Streiks und militanten Aktionen, an denen sich etwa 200.000 Arbeiter beteiligten.<sup>32</sup> In den vor allem im Osten und Südosten angesiedelten Sonderwirtschaftszonen wurden in den 90er Jahren Bummelstreiks und wilde Streiks zu einem verbreiteten Phänomen.<sup>33</sup> Generell war bislang die Anzahl der gemeldeten Arbeitskonflikte im Süden höher als in anderen Regionen. Allein in Shenzhen kam es 1992/1993 zu 1.100 kollektiven Arbeitsstreitigkeiten, vor allem in ausländischen Firmen ohne Gewerkschaftsvertretung.<sup>34</sup>

Insgesamt lässt sich sagen, dass die Gewerkschaften offenbar noch nicht Anschluss an das wachsende Konfliktfeld in den Betrieben gefunden haben. Sofern die Gewerkschaftsorganisationen nicht etwa mit bankrotten Staatsbetrieben gemeinsam „untergegangen“ sind, sondern beispielsweise in funktionsfähigen Staatsbetrieben weiter aktiv sind, führen sie die Praxis einer die Produktion nur begleitenden Organisation weiter, ohne den veränderten Bedingungen im Privat- oder gemischten Wirtschaftssektor gerecht zu werden.

An ihrer Reformfähigkeit bestehen vor allem angesichts der eindeutigen Aussagen der im Rahmen dieser Untersuchung befragten Interviewpartner erhebliche Zweifel. Diese Zweifel werden auch durch das subjektive Bild, das die chinesische Öffentlichkeit von den Gewerkschaften hat, verstärkt. Äußerungen führender Politiker anlässlich des 14. Kongresses des AFCTU Ende September 2003 deuten darauf hin, dass die Zentralregierung sich

durchaus des Funktionsverlusts der Gewerkschaften bewusst ist und deshalb diese sogar zu einer aktiveren Rolle zu drängen scheint.<sup>35</sup> Dies gilt natürlich nicht für das Recht auf Streik und freie Tarifverhandlungen, das die Regierung auch gegenüber der ILO immer noch unter Hinweis auf den Status Chinas als „Entwicklungsland“ offiziell nicht zugestehen will.<sup>36</sup>

#### 4.2.2 Unterschiedliche Unternehmen

Es ist inzwischen unstrittig, dass insbesondere in den arbeitsintensiven Produktionsstätten Hongkonger, taiwanesischer und koreanischer Investoren besonders schlechte Arbeitsbedingungen herrschen.<sup>37</sup> Anita Chan geht so weit, zu konstatieren, es seien die Ausländer chinesischer Herkunft, die ihre eigenen „Brüder“ am meisten ausbeuten würden. Ein Umstand, der in den chinesischen Medien bisweilen verschwiegen wird, wenn es um ausländische Investoren und ihre tatsächlichen oder vermeintlichen Praktiken geht. Taiwanische und koreanische Unternehmer würden ihre Fabriken wie ein Militärcamp führen.<sup>38</sup> Bettina Gransow konstatiert, zahlreiche Konflikte in solchen Betrieben ergäben sich aus der Anordnung von Überstunden ohne Bezahlung, dem Fehlen von Arbeitsverträgen, ja sogar der Anordnung körperlicher Strafen. In derartigen Betrieben herrsche ein „Fabrikregime offener Kontrolle und Bestrafungen“. In einer Hongkonger Elektronikfirma in Shenzhen wurden auf Anschlagtafeln die besten und schlechtesten Arbeiterinnen wöchentlich angezeigt. Selbst die Bewegungsfreiheit der überwiegend weiblichen Arbeiterinnen sei eingeschränkt.<sup>39</sup>

Die staatliche Autorität wird von manchen dieser auslandschinesischen Unternehmen selbst in Qingdao nicht ernst genommen: Würde es zu behördlichen Zahlungsaufforderungen kommen, so würde erst geprüft werden, ob eine staatliche Vorschrift vorliege und ob diese Vorschrift auch „vernünftig“ sei. Falls der betreffende Unternehmer die Bestimmung als unsinnig ansehe, betreibe er politische Einflussnahme. Da China sich in einem Transformationsprozess befinde, solle man sich nicht an den geltenden Gesetzen „aufhängen“. <sup>40</sup>

Inzwischen hat sich auch in den Medien die Kritik an den Methoden und dem Selbstverständnis chinesischer Unternehmer so sehr verstärkt, dass diese sich bereits öffentlich darüber beschwerten, wie wenig sie anerkannt und akzeptiert würden.<sup>41</sup> Übrigens zeigt dieses Beispiel wie wenig tragfähig die hierzulande oft vertretene Auffassung ist, in China sei Reichtum als „Leistung“ anerkannt und Sozialneid unbekannt.

Reden führt die „laxe“ Handhabung des Arbeitsrechts durch solche Unternehmen weniger auf die ethnische Herkunft der Investoren als vielmehr auf objektive Faktoren zurück: Die Mehrzahl dieser meist in Südchina angesiedelten Unternehmen betreibe arbeitsintensive Produktion. Es seien zumeist (z.B. aus Hongkong, Südkorea

<sup>28</sup>Protokoll Institut Kanton, S.2; Protokoll Legal Clinic, S.1-3.

<sup>29</sup>Protokoll Institut Kanton, ebd.

<sup>30</sup>Protokoll Legal Clinic, S.1-2.

<sup>31</sup>*China Daily*, Beijing, 23.9.03.

<sup>32</sup>Gransow 1999: 265.

<sup>33</sup>Gransow 1999: 268.

<sup>34</sup>Gransow 1999: 271.

<sup>35</sup>SCMP, 23.9.03.

<sup>36</sup>Chen 2002: 4.

<sup>37</sup>Gransow 1999: 263; Chan 2001: 247ff.

<sup>38</sup>Chan 2001: 250, 248.

<sup>39</sup>Gransow 1999: 263.

<sup>40</sup>Reden 2002: 115.

<sup>41</sup>„Entrepreneurs: Show us respect“, in: *China Daily*, Hongkong-Edition, 19.9.03.

oder Taiwan) ausgelagerte Produktionsstätten, bei denen nicht Qualität, sondern die Herstellung von Massenware im Vordergrund stehe. Das Interesse an Lohndrückerei und Disziplinierung sei daher in diesen Unternehmen besonders ausgeprägt. Die gegenüber Japanern und westlichen Europäern ganz anders geartete Interessenlage solcher Unternehmer fände auch in der Politik der meisten Arbeitsverwaltungen des Südens ihre Entsprechung. Während es das erklärte Ziel der Shanghaier Verwaltung sei, nur kapitalintensive Zukunftsindustrien zu fördern, sei die Politik in dem mehr ländlich geprägten Süden Chinas vor allem auf eine hohe Beschäftigungsquote ausgerichtet.

In der Tat scheint die Shanghaier Stadtregierung auf das Vorbild Singapurs zurückzugreifen, das von 1973-1984 eine „vehement implementierte Hochlohnpolitik“ (Menkhoff) betrieb, um auf diese Weise die Unternehmen zu einer stärkeren Automatisierung und Computerisierung zu zwingen und lohnintensive Produktion zu verdrängen.<sup>42</sup>

Während der Anteil der Staatsbetriebe in Südchina keine sehr große Rolle (mehr) spielt, ist er in Nordchina und Zentralchina immer noch ausgeprägt. Den Staatsbetrieben kommt das (liberalisierte) Arbeitsrecht zugute. Gleichzeitig sind die kapitalintensiven Unternehmen der Hochtechnologie an qualitativen und guten Beschäftigungsverhältnissen und nicht an Massenprodukten interessiert.

Danach scheint sich hinter einem vermeintlichen Chaos und mancher Willkür doch der Ansatz einer (unterschiedlichen) *Steuerung* zu verbergen: hier die Durchsetzung von Arbeitsrechtsnormen, dort die laxen Handhabung des Arbeitsrechts und zwar jeweils im Interesse einer bestimmten wirtschaftlichen Entwicklung. Ob diese Einschätzung zutrifft oder ob die Differenzierung Redens entweder generell falsch ist oder zumindest jetzt nicht mehr zutrifft, wird weiter unten (4.4) zu untersuchen sein.

### 4.3 Sanktionen?

Inhaltlich unterliegt das chinesische Arbeitsrecht vielfältigen Sanktionen. Zwar tritt bei Verfahrensverstößen (keine Mitwirkung von Gewerkschaften oder keine Zustimmung von Behörden) nicht immer die Unwirksamkeit der jeweiligen Maßnahme oder des jeweiligen Rechtsgeschäfts ein,<sup>43</sup> aber die Einhaltung einer Vielzahl von Bestimmungen ist mit erheblichen öffentlichrechtlichen Sanktionen abgesichert (s.o. 3.1.1 i). Die Frage ist, ob und auf welche Weise diese Sanktionen tatsächlich einsetzen. Ferner ist zu prüfen, ob und auf welche Weise andere Formen indirekter Rechtskontrolle (so z.B. durch Gewerkschaften oder durch Individualklagen) wirksam sind.

Durch die obigen Ausführungen wurde gezeigt, dass eine *gewerkschaftliche Rechtskontrolle* nicht stattfindet. Die Gewerkschaften, denen durch zahlreiche Bestimmungen des Arbeitsgesetzes und des Gewerkschaftsgesetzes solche Kontrollaufgaben zugewiesen wurden, nehmen diese nicht wahr. Dabei ist dieser Missstand keineswegs dem mangelnden Willen oder der Unfähigkeit der Gewerkschaftsbürokratie allein zuzuschreiben. Vielmehr besteht die Besonderheit des chinesischen Transformationsprozesses ja darin, dass nicht – wie in Osteuropa und Russland –

die *gesamte* Wirtschaftsstruktur umgestaltet wurde und die chinesischen Gewerkschaften jedenfalls in den Staatsbetrieben z.T. ihre alte Funktion des „Transmissionsriemens zwischen Partei und Arbeiterklasse“ (Lenin) weiterhin wahrzunehmen versuchen. Sie müssen also das Kunststück vollbringen, sich in den alten Staatsbetrieben weiterhin für die Verbesserung der Produktion und in den neuen Privatbetrieben für die Belange der Beschäftigten einzusetzen. Besonders grotesk wird die politische Situation und die Rechtslage dort, wo den Gewerkschaften selbst in den Privatbetrieben originär „sozialistische“ Aufgaben, wie z.B. die Förderung der Arbeitsdisziplin und Arbeitsmoral (§§ 8, 9 des Gewerkschaftsgesetzes), zugewiesen werden. Damit wird mit quasi „sozialistischer“ Begründung die Gewerkschaft zum Erfüllungsgehilfen des Privatunternehmers.

Zu welch absurden Ergebnissen dies führt, offenbarte die Beschwerde des Internationalen Bunds Freier Gewerkschaften bei der ILO in Genf: Chinesischen Seeleuten, die auf einem griechischen Schiff fuhren, war die Heuer vorenthalten worden. Sie schalteten die Internationale Transportarbeiterföderation (ITF) ein. Bei ihrer Rückkehr wurden sie verhaftet. Drei der Seeleute verblieben mehr als 1 Jahr in Haft. Begründung: In dem Ausleihvertrag hatte die Agentur mit den Seeleuten vereinbart, dass diese „shall not have contact with the ITF and other reactionary organisations“.<sup>44</sup> Die ITF, die in solchen Fällen weltweit sonst faktisch rechtlosen Seeleuten hilft,<sup>45</sup> wird normalerweise von den dabei betroffenen Reedern als „radikal“, „kommunistisch“ etc. beschimpft. Hier wurde sie in der Wahrnehmung ihrer klassischen Funktion unter Verwendung der kommunistischen Ideologie als „reaktionär“ eingestuft.

Bei einer solchen Sichtweise staatlicher Stellen kann der Spagat eines Funktionswandels bei gleichzeitiger Aufrechterhaltung alter Funktionen nicht gelingen. Dabei geht es wohlgerne nicht um die Zulassung freier Gewerkschaften oder des Streikrechts: Die jetzigen Organisationen sind noch nicht einmal in der Lage, klassische Dienstleistungen in der Interessenvertretung von Beschäftigten – wie insbesondere einen effektiven Rechtsschutz – anzubieten. Der parallel dazu verlaufende rapide Ansehensverlust in der Öffentlichkeit wie auch unter den Arbeitnehmern selbst blockiert einen Funktionswandel zusätzlich. Erschwerend kommt hinzu, dass in vielen Privatunternehmen vor allem junge Arbeitsmigrantinnen beschäftigt sind, die aus einem ländlichen Umfeld stammen und denen jegliche Arbeiter-Traditionen fremd sind. Prof. Ngok schätzt ein, dass die Abschottung dieser Arbeiterinnen in fabrikeigenen Schlafstätten (*dormitories*) vor allem dem Zweck dient, die Kontaktaufnahme mit Organisationen außerhalb des Unternehmens zu verhindern.<sup>46</sup>

Die *staatliche Rechtskontrolle* obliegt zum einen den Arbeitsverwaltungen (Arbeitsinspektoren), zum anderen den Schiedskommissionen (Arbitration-Committees) und den Gerichten. Tatsächlich wurde von vielen Interviewpartnern bestätigt, dass die „Einschaltung“ der Arbeits-

<sup>44</sup>Chen 2002: S.5.

<sup>45</sup>Vgl. Geffken, „Seeleutestreik und Hafentarbeiterboykott ...“, 1979: 85ff.; ders., „Internationales Recht im Seeleutestreik“, 1979: 1739ff.; ders., „Internationales Seeschiffsregister ...“, 1989.

<sup>46</sup>Protokoll Ngok, S.1.

<sup>42</sup>Menkhoff 1998: 247ff.

<sup>43</sup>S. Diem 2000: 161.

verwaltung bei Rechtsverstößen, also die oben unter 3.1.1 i beschriebene Möglichkeit der Anzeige von Sachverhalten (auch ohne Anrufung einer Schlichtungsstelle) effektiver sei als z.B. die Einschaltung einer Gewerkschaft.<sup>47</sup> Doch betrifft dies nur die individuelle Rechtsdurchsetzung, die bekanntlich davon abhängt, dass betroffene Arbeitnehmer ihre Rechte kennen.

Die *generelle* Rechtskontrolle erscheint nach allem, was ständig in den chinesischen Medien an Rechtsverstößen berichtet wird, mindestens vereinzelt, sporadisch und ineffektiv. Immerhin wurde für die Zeit von 1995-2000 die Inspektion von 3 Mio. Arbeitseinheiten berichtet, von denen 700.000 das Arbeitsrecht mehr oder weniger massiv verletzt hätten.<sup>48</sup> Unbestreitbar ist wohl auch eine gewisse „Steuerungsfunktion“ bei der Abfassung von Arbeitsverträgen und der Einstellung von Arbeitnehmern. Ständige Kontrollen über die laufende Einhaltung des Arbeitsrechts sind jedoch unüblich, und zwar unabhängig von der jeweiligen Region.

Insoweit wurde von Interviewpartnern sowohl der Arbeitnehmerseite wie der Arbeitgeberseite eine wesentlich unterschiedliche Praxis in Shanghai bzw. Guangdong und Beijing verneint.<sup>49</sup> Als einzig relevante Rechtskontrolle bleibt deshalb die hier als *individuelle Rechtskontrolle* bezeichnete Einschaltung der Arbeitsverwaltung durch Betroffene oder die Wahrnehmung von Rechten vor Schiedskommissionen und Gerichten. Dass die betroffenen Arbeitnehmer dabei weitgehend sich selbst überlassen sind, wurde bereits oben ausführlich beschrieben. Anwaltliche Vertretung scheidet regelmäßig aus, gewerkschaftliche Vertretung ebenfalls. Die Vertretung durch Jurastudenten im Rahmen einer „Legal Clinic“ und/oder eines an einer Universität angesiedelten Beratungszentrums kann nicht ernsthaft als Kompensation dieses Mangels angesehen werden.

Diese *Begrenztheit der Rechtswahrnehmung* verstärkt in ungeahntem Maße die „Relativität“ des chinesischen Arbeitsrechts aus der Sicht der Arbeitnehmer. Die Qualität der Rechtsprechung der Gerichte soll sich in den letzten Jahren gebessert haben. Doch noch immer wird von vor allem älteren Richtern an den Volksgerichten berichtet, die als ehemalige Militärangehörige ohne juristische Ausbildung in diese Funktionen eingesetzt wurden.<sup>50</sup> Selbst von offiziöser Seite wird betont, es sei sinnvoller einen Arbeitsrechtsstreit gleich beim Arbitration-Committee zu erledigen, da dort eine viel größere fachliche Kompetenz (in Bezug auf das Arbeitsrecht) bestehe als am Volksgericht.<sup>51</sup> Nach wie vor wird allgemein zu den Gerichten von unterschiedlicher Seite berichtet, es sei durchaus üblich (und manchmal unvermeidlich) außerhalb des Verfahrens mit dem Richter zu sprechen, dies werde bisweilen sogar erwartet.<sup>52</sup> Es bedarf keiner großen Phantasie um sich vorzustellen, dass dies eines der Einfallstore für Korruption auch in der Justiz ist.

#### 4.4 Zufall oder Steuerung?

Angesichts dieser hohen praktischen Sanktionslosigkeit des Arbeitsrechts und der von Experten vorort bestrittenen besonderen Unterschiede in der Handhabung des Arbeitsrechts in den jeweiligen Provinzen erscheint es nicht zulässig, wenn – wie Reden es tut – aus diesen eher marginalen Unterschieden der Schluss gezogen wird, hier lägen sogar unterschiedliche Steuerungskonzepte vor: striktere Anwendung in Shanghai zugunsten kapitalintensiver Betriebe der Hochtechnologie und laxere Anwendung z.B. in Guangdong zugunsten lohnintensiver Betriebe der Massenproduktion.

Zwar werden Unterschiede in der Handhabung immer wieder bestätigt. Diese sind aber eher graduell und zufällig und können sich sehr wohl innerhalb einer Provinz ergeben und keineswegs nur zwischen den Provinzen.<sup>53</sup> Hinzu kommt, dass die vermeintliche Arbeitsteilung Süden = lohnintensiv und Mitte und Norden = kapitalintensiv jedenfalls jetzt nicht mehr zutrifft: Nach einer Studie der Immobiliengesellschaft Jones Lang Lasalle vollführe das Perlflossdelta zurzeit einen gezielten Wandel zu immer wertschöpfungsintensiveren Tätigkeiten.<sup>54</sup> Schon wird eine Großraumregion Guangzhou/Hongkong mit einer gemeinsamen Planung angepeilt.<sup>55</sup> Umgekehrt sind im Großraum Shanghai mittlerweile 300.000 Personen aus Taiwan für 5.000 taiwanische Firmen tätig, die keineswegs alle oder überwiegend im Bereich der Hochtechnologie tätig sind, sondern sehr wohl zu einem großen Teil für den innerchinesischen Markt produzieren.<sup>56</sup> Hinzu kommt, dass Reden ihre Thesen ausschließlich aus der betriebswirtschaftlichen Sicht der Unternehmen formuliert hat. Manche Unternehmen *empfinden* ein bestimmtes staatliches Verhalten als „Steuerung“. Tatsächlich sagt dies aber über die objektive Bedeutung staatlicher Maßnahmen nichts aus. Vor allem aber ist das Arbeitsrecht schon seiner historischen Entstehung nach in erster Linie Arbeitnehmerschutzrecht. Die Frage nach seiner Effizienz ist also vor allem die Frage nach der Effektivität eines solchen Schutzes.

So paradox es klingt: Allenfalls in der chaotischen Entwicklung der Arbeitsbeziehungen selbst mag politische Absicht liegen. Zu Recht gewinnt Heberer aus der „zögerlichen Haltung des Staates“ den Eindruck, dass die politische Führung die frühkapitalistischen Verhältnisse im Interesse wirtschaftlicher Entwicklung durchaus *duldet*.<sup>57</sup> Und in der Tat erscheint die staatliche Kontrollbereitschaft eher singulär und auf spezifische Eigenschaften der Region zurückzuführen zu sein. Dort, wo mit dem Bedeutungsverlust des staatlichen Sektors das Bedürfnis nach arbeitsrechtlichem Schutz gewachsen ist, fehlt eine effektive staatliche Kontrolle. Die Rechtskontrolle durch die Gewerkschaften ist völlig unterentwickelt und die individuellen Klagen einzelner Arbeitnehmer vermögen grundsätzliche Umsetzungsdefizite nicht zu beseitigen.

Reden berichtet, dass diese Umsetzungsdefizite auch von den Unternehmen inzwischen beklagt werden. Ein Filialleiter habe berichtet, seinen Standort im Süden

<sup>47</sup>Protokoll Institut Kanton, S.2; Protokoll AMRC, S.2; Protokoll Legal Clinic, S.1-2; Protokoll Women Center, S.3.

<sup>48</sup>Shepherd 2000: 9.

<sup>49</sup>Protokoll AMRC, S.2.

<sup>50</sup>Protokoll AMRC, S.3.

<sup>51</sup>Protokoll Institut Kanton, S.2.

<sup>52</sup>Protokoll Thomas, S.1; Reisach/Yuan, „Rechtsverständnis und Rechtssystem“, in: Reisach 1997: 126.

<sup>53</sup>Protokoll Florian, S.1.

<sup>54</sup>Rohde 2003: 49.

<sup>55</sup>*The China Post*, Taipei, 29.9.03; *China Daily*, 23.9.03.

<sup>56</sup>Rohde ebd.

<sup>57</sup>Heberer 1999: 169.

(Guangdong) gewählt zu haben, „um von der flexibleren Interpretation der Vorschriften zu profitieren“. Heute sähe er dieses völlig anders und wünsche sich eine rigidere Handhabung, um auch *eigene* Ansprüche besser durchsetzen zu können. In der Tat kann ein Minimum an Berechenbarkeit nicht erwartet werden, wenn z.B. in Guangdong nach Beobachtung Redens „die Zuverlässigkeit der Rechtsordnung von den lokalen Führungspersönlichkeiten“ abhängt oder wenn ein anderer Unternehmer klagt, „ohne Essen erhalte ich keine einzige Genehmigung“.<sup>58</sup>

Das kurzfristige Interesse an einer „flexibleren“, d.h. unternehmerfreundlichen Handhabung des Arbeitsrechts kontrastiert also augenscheinlich mit dem langfristigen Interesse an Berechenbarkeit, ja Striktheit des Rechts schlechthin. Nur: Jeder weiß, dass Berechenbarkeit auch Gleichheit impliziert und die Rechtsordnung nur entweder insgesamt stabil und effektiv sein kann oder gar nicht. Bereits hier deutet sich also an, dass offenbar auch die Unternehmen selbst in diesem chaotischen Prozess zu Akteuren werden können und vielleicht sollten.

Doch bevor wir auf die spezifische Rolle der Akteure im chinesischen Arbeitsleben eingehen, muss die Frage geklärt werden, wie die jetzige Situation des Rechts und des Arbeitsrechts politisch einzuschätzen ist und welche Perspektiven sich für die Zukunft aus Sicht der Regierenden ergeben dürften.

Die Spannbreite der unser Untersuchungsgebiet betreffenden Thesen reicht vom Instrument der Modernisierung im Rahmen einer politischen Strategie (von Senger) über seine partielle Durchsetzung aus ökonomisch-strategischen Gründen (Reden) bis hin zur gezielten „Duldung und Untätigkeit des Staates in sozialpolitischen Konflikten“ (Heberer), die übrigens auch von der Mehrzahl der Interviewpartner dieses Projekts geteilt wird. Eine Extremposition vertritt der Exilgewerkschafter Han Dongfang, der behauptet, die Reformpolitik habe China „in ein Paradies für das Kapital und eine Hölle für die Arbeiter“ verwandelt.<sup>59</sup>

Von Senger hat seine These vor vielen Jahren aufgestellt, gegenüber dem Verfasser aber erst kürzlich bekräftigt.<sup>60</sup> Er hält an der These fest, dass bei allen Widersprüchlichkeiten und Gegensätzen der jetzigen wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Prozesse eine politische Strategie vorhanden und auch zu erkennen sei, ja dass Widersprüche bis zu einem gewissen Grad unmittelbarer Teil dieses Prozesses seien: Vorläufigkeit und Experiment, Recht folgt Praxis u.a. Heberer und auch Anita Chan haben in ihren Einschätzungen vor allen Dingen Entwicklungen in Südchina und dabei insbesondere Erscheinungen bei taiwanesischen, Hongkonger und südkoreanischen Investoren im Auge, ohne allerdings explizit diese Erscheinungen als regionales oder strukturelles Phänomen zu deuten. Zwar hat Reden hier den Versuch einer regionalen Differenzierung vorgenommen. Diese kann aber auf Grund der obigen Ausführungen nicht überzeugen, da

Differenzen zwar unbestreitbar sind, aber nicht auf unterschiedliche regionale Strategien zurückgeführt werden können. Han Dongfang differenziert weder nach Regionen noch Unternehmen, sondern unterstellt ein einheitlich agierendes und funktionierendes Machtzentrum, das sich jedenfalls im Arbeitsrecht so nicht realisiert. Wenn auch in der inhaltlichen Aussage differierend ist diese Position mit der von Sengers insofern vergleichbar, als auch er die grundsätzliche Steuerungsfunktion des Rechts betont. Der These von Sengers, dass der Rechtsentwicklung eine klare Strategie der Modernisierung zugrunde liege, muss also jedenfalls in Bezug auf das Arbeitsrecht widersprochen werden. Dies ergibt sich ohne Weiteres schon aus der Ineffizienz der staatlichen Kontrollmechanismen. Da das chinesische Arbeitsrecht selbst seinen Vollzug im Wesentlichen von dieser staatlichen Kontrolle abhängig macht, bedeutet die Ineffizienz staatlicher Kontrolle unmittelbar einen Steuerungsverzicht (jedenfalls im Sinne einer strikten Anwendung des Rechts).

Eine „individuelle Rechtskontrolle“ ist auf Dauer keine Kompensation dieses Mangels. Auch die Gewerkschaften in ihrer gegenwärtigen Gestalt bieten keine Abhilfe. Da funktionsfähige Gewerkschaften auf absehbare Zeit nicht etabliert werden dürften, werden sich bereits jetzt abzeichnende eruptive und kollektive Konflikte unvermeidlich sein. Es ist zwar denkbar, dass sich die Rechtskontrolle auf dem Umweg einer Konsolidierung der Rolle der Gewerkschaften vollzieht. Dieser Umweg wird aber bei der Widersprüchlichkeit und Gegensätzlichkeit der jetzigen Strukturen und Aufgaben der Gewerkschaften ebenfalls nicht ohne erhebliche betriebliche und überbetriebliche Konflikte vollzogen werden können. Im Gegenteil: Es dürfte damit zu rechnen sein, dass „erneuerte“ Gewerkschaften erst (wie in Westeuropa und Nordamerika auch) aus tief greifenden und eher spontanen Konflikten in den Betrieben hervorgehen werden. Die damit verbundenen Reibungsverluste im Aufbau der chinesischen Wirtschaft dürften erheblich sein, sodass sich das politische Interesse an einer effektiven staatlichen Kontrolle immer wieder und immer mehr bahnbrechen dürfte.

In diesem Rahmen kommt dann allerdings auch ausländischen Investoren eine erhebliche Rolle zu: Sie haben ein berechtigtes Interesse an einer möglichst einheitlichen und berechenbaren Anwendung des Arbeitsrechts. Auch das Anliegen, möglichst das nationale Recht anzuwenden und regionale Vorschriften nur insoweit sie nicht vom Standard des nationalen Rechts abweichen, erscheint berechtigt. Allerdings setzt die Durchsetzung dieses Anliegens auf der anderen Seite die vorbehaltlose Anwendung der bestehenden nationalen Regeln voraus. Die Unternehmen sollten dies auch im Wettbewerb um die Gunst der öffentlichen Meinung sichtbar machen und bewusst Vergleiche mit „schlechten Beispielen“ asiatischer Investoren zulassen. Das Arbeitsgesetz selbst bietet aus Sicht der Unternehmen hinreichend Flexibilität und Berechenbarkeit und könnte im wohlverstandenen Eigeninteresse zu höherer außerbetrieblicher Akzeptanz (auch zu Wettbewerbsvorteilen!) und zu größerem betrieblichem Konsens führen. Eruptionen im Betrieb würden vermieden. Eruptionen außerhalb des Betriebes hätten nur begrenzte Auswirkungen auf das Unternehmen.

Die gegenwärtigen Umbrüche, die Gleichzeitigkeit von

<sup>58</sup>Reden 2002: 114f.

<sup>59</sup>Han Dongfang, Interview mit Karl Wohlmuth, in: Bass/Wauschkuhn/Wohlmuth (Hrsg.), *Menschenrechte, Arbeitsverhältnisse und Gewerkschaften in China - Internationale Perspektiven*, Nr. 6 der Berichte des Arbeitsbereichs Chinaforschung im Institut für Weltwirtschaft und internationales Management der Universität Bremen, Bremen 1996, S.49.

<sup>60</sup>Brief an den Verfasser vom 25.4.2003.

Staatsbetrieben, gemischten Wirtschaftsformen und eines großen privaten Sektors haben nicht nur ökonomische Relevanz, sondern auch und gerade politisch-soziologische Bedeutung. Sie führen zu Orientierungsproblemen der betroffenen Arbeitnehmer, sie fördern Missverständnisse und produzieren – unvermeidlich – Ungleichbehandlungen und Differenzierungen in ungeahntem Ausmaß. Nach welchen Maßstäben soll von Arbeitnehmern unter diesen Bedingungen verlangt werden, sich in die klassische Rolle eines Industriearbeiters einzupassen? Auf welche Weise kann mit der gleichmäßigen Handhabung des Gesetzes auch notwendiges Vertrauen der Belegschaften geschaffen und erhalten werden?

Unverzichtbar erscheint hier: Die Berücksichtigung und Umsetzung anerkannter „Human Resource Management“ (HRM)-Methoden, insbesondere des „Participative Management by Objectives“ (PMbO), das in der bisherigen Analyse der Umsetzungsdefizite des Arbeitsrechts zu kurz kommt. Auch Reden sitzt einem Irrtum auf, wenn sie meint, dies seien „westliche Konzepte“.<sup>61</sup> Tatsächlich entstammen sie ursprünglich zwar westlichen Ideenfabriken, nämlich u.a. der sog. „Ohio-State-University“-Schule,<sup>62</sup> sie wurden dann aber nicht etwa im Westen (weder in den USA noch in Westeuropa) umgesetzt, sondern nach 1945 auf Anregung der US-amerikanischen Besatzungsmacht unter General McArthur in Japan flächendeckend auf der Grundlage umfassender Schulungen auch des mittleren Managements eingeführt.<sup>63</sup> Dies geschah zunächst völlig unbemerkt von den westlichen Industrien. Im Gegenteil: Erfolge der japanischen Exportwirtschaft wurden zunächst auf „Asian Values“ zurückgeführt, ohne auch nur den Versuch zu machen zu prüfen, woher denn eigentlich die Erfolge des japanischen Qualitätsmanagements kamen: Verantwortlich waren – wie sich dann später herausstellte,<sup>64</sup> die bewusst geförderte *Motivation* jedes einzelnen Mitarbeiters, die Einführung von *Qualitätszirkeln* und *Gruppenarbeit* im Rahmen eines „kontinuierlichen Verbesserungsprozesses“ („KAIZEN“),<sup>65</sup> die Systematisierung des gesamten Qualitätsmanagements und vor allem auch die Abflachung von betrieblichen Hierarchien<sup>66</sup> (also ein durchaus „unasiatischer“ Wert!). Erst mit der Erkenntnis dieser Zusammenhänge von Qualität und Markterfolg und Qualität und Mitarbeitermotivation wurden dann die in Japan als erfolgreich bewiesenen Partizipations- und Zielmanagement-Modelle auch in Westeuropa, v.a. in der westeuropäischen Automobilindustrie eingeführt. Nach den vor weit über 50 Jahren in Japan begonnenen Erfahrungen bedarf es in China nun nicht mehr eines „Beweises“ oder eines „Experiments“, um sicherzugehen, dass die Einführung solcher Modelle auch in China erfolgreich sein kann. Erst recht wäre es unverzeihlich, erneut ausgerechnet aus westlicher Sicht hier Bedenken wegen angeblicher „Asian Values“ anzumelden. Im Gegenteil: Gerade die Erfahrungen in Japan von Anfang der 50er Jahre bis spät in die 80er Jahre hinein zwingen dazu, flächendeckend solche Modelle auch in China ein-

zuführen. Dabei muss allerdings eine wesentliche Erfahrung berücksichtigt werden: Entweder werden diese Modelle konsequent und vollständig durchgeführt oder aber sie bleiben in „halben“ Strategien stecken, werden dann fehlerhaft und führen durch dann kontraproduktive Resultate dazu, dass sie später überhaupt nicht mehr umgesetzt werden können.<sup>67</sup>

Die besondere Herausforderung dieser Modelle besteht wegen der gezielten Steuerung von selbstständiger Arbeit durch Mitarbeitermotivation und Gruppenkontrolle darin, dass das Arbeitsrecht seinen antagonistischen Charakter verliert und als Konfliktregelungsinstrumentarium gewissermaßen nur noch eine „Ultima Ratio“ im betrieblichen Alltag bleibt.<sup>68</sup> Gerade die Umbrüche in China bieten die Chance, hier experimentell, aber mit perspektivischer Absicht ein modernes Arbeitsrecht parallel zu einem modernen HRM einzuführen. Dabei sollten westliche Unternehmen gestaltend vorangehen, zumal sie insbesondere bei eingetretenem wirtschaftlichem Erfolg in zunehmendem Maße auch in unterschiedlichen Regionen des Landes von den Arbeitsverwaltungen Unterstützung erfahren dürften. Immerhin wollte z.B. das Amt für auswärtige Angelegenheiten der Stadt Qingdao 1999 auf einem Meeting mit westlichen Firmen „die Vorschläge ausländischer Unternehmen zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen erfahren“.<sup>69</sup>

Im Übrigen bleibt der Hinweis von Hans H. Bass, dass gerade auch die Zertifizierungsverfahren nach ISO 9000 ff. (v.a. 9004) menschenrechtsverletzende Arbeitsbedingungen verhindern helfen können<sup>70</sup> ebenso richtig wie die Tatsache, dass die HRM-Essentials zum unverzichtbaren Bestandteil einer auch für asiatische Unternehmen langfristig erforderlichen „corporate governance“ gehören.<sup>71</sup>

Jedoch bleibt westlichen Unternehmen nicht mehr viel Zeit zur Umsetzung dieser Maßstäbe. Längst versuchen sogar taiwanische Firmen die Umsetzung eines Qualitätsmanagements unter Mitarbeiterbeteiligung, wie Shihwei Pan über ein von ihm in einer Shanghaier Textilfabrik betreutes Projekt zu berichten weiß.<sup>72</sup> Eine solche Strategie verlangt allerdings zunächst erheblichen Kapitaleinsatz für Bildungsmaßnahmen und eine erhöhte Bindung qualifizierter Arbeitskräfte an das Unternehmen.

Der Hinweis auf die Chancen und die Verantwortung ausländischer Unternehmen ändert also nichts daran, dass für die große Mehrheit der chinesischen Arbeitnehmer auf absehbare Zeit keine sichere Perspektive in der Implementierung des Arbeitsrechts aufgezeigt werden kann. Die chinesischen Gewerkschaften scheinen nicht reformierbar. Wer aber wollte als Außenstehender den chinesischen Arbeitnehmern ernsthaft den dornenreichen Weg des Aufbaus unabhängiger Gewerkschaften „empfehlen“? Selbst die bei der ILO vorgebrachten Beschwerden haben zwar in Einzelfällen Korrekturen bewirkt, aber keine generel-

<sup>61</sup>Geffken, „Gruppenarbeit und Betriebsräte ...“, 2002: 155ff.

<sup>62</sup>Geffken, „Zielvereinbarungen ...“, 2000: 1033ff.

<sup>63</sup>Oess, 1993: 85.

<sup>64</sup>Geffken, „Zielvereinbarungen ...“, 2000: 1034f.; ders., „Gruppenarbeit und Betriebsräte ...“, 2002: 150ff. (152f.).

<sup>65</sup>Vgl. grundlegend: Masaaki Imai 1998.

<sup>66</sup>Geffken, „Gruppenarbeit und Betriebsräte ...“, 2002: 154.

<sup>70</sup>Hans H. Bass, „Industrielle Arbeitsverhältnisse und Arbeiterrechte in China“, in: Berichte Nr. 6 des Arbeitsbereichs Chinaforschung des IWIM Bremen, S.19.

<sup>71</sup>„Corporate Governance – Mehr Transparenz und Redlichkeit?“, in: *Asia-Bridge*, Hamburg 2/2003, S.9ff.

<sup>72</sup>Protokoll Pan, S.1 (Thema des Projekts, bei dem auch das Unternehmen selbst beraten wird, ist: „Globalization & Corporate Social Control“).

le Veränderung, nicht einmal eine Tendenz zur Veränderung. Für die Regierungen des Westens ist die Wahrnehmung von Arbeitsrechten kein ernsthaftes Thema. Das täglich wachsende Gewicht Chinas und die unbegrenzten Marktchancen des Landes haben jede Art außenpolitischen Drucks aus Gründen der Menschenrechtspolitik marginalisiert.

## 5 Ergebnisse

Das chinesische Arbeitsrecht kann man als „relatives Arbeitsrecht“, d.h. als in der Praxis nur begrenzt und unvollständig umgesetztes Recht bezeichnen. Die eingeschränkte Regelungsdichte, die experimentelle und regional unterschiedlich vollzogene Umsetzung des Rechts, darunter auch des Arbeitsrechts, spiegelt den widersprüchlichen und von tiefen Einschnitten gekennzeichneten gegenwärtigen wirtschaftlichen Umwandlungsprozess wider. Man muss der chinesischen Politik zubilligen, dass ein in sich perfektes Regelungswerk (womöglich noch wesentlich umfassender als das jetzige Arbeitsgesetz) angesichts solcher widersprüchlicher Prozesse wohl eher Schiffbruch erlitten hätte. Ein zusätzlicher (weitaus tief greifender) Autoritätsverlust des Rechts wäre die Folge gewesen. Andererseits bestehen gerade angesichts dieser massiven Umwandlungsprozesse enorme Defizite auf staatlicher Seite hinsichtlich der Durchsetzung des Rechts. Überwiegend scheint auch der Wille der konkreten Arbeitsverwaltungen zu fehlen, Regelungen effektiv durchzusetzen. Man muss davon ausgehen, dass um sich greifende Korruption sowohl Ursache wie Resultat dieses Sachverhaltes ist und vermutlich durch fortschreitende wirtschaftliche Wandlungsprozesse kaum beseitigt werden kann. Der an ausländische Unternehmen gerichtete Hinweis, es bestünde für sie die Notwendigkeit mit örtlichen Behörden „zusammenzuarbeiten“ ist wenig erschöpfend und führt im Übrigen in die Irre: Bereits jetzt deuten Umfragen unter ausländischen Unternehmen an, dass das Zugehen auf örtliche Behörden selbst Korruptionsvorgänge ausgelöst, wenn nicht bestärkt hat. Erwünschte „Flexibilität“ erwies sich im Nachhinein als Willkür, die den Unternehmen selbst schadete.

Im eigenen Interesse müssen die Unternehmen selbst zu Akteuren werden und gewissermaßen „mit gutem Beispiel“ vorangehen, also das chinesische Arbeitsgesetz so weit als irgend möglich ohne staatliche Anforderungen in ein eigenes Managementkonzept einpassen und die Chancen einer Implementierung moderner HRM-Systeme mit einem dynamischen Arbeitsrecht zusammen nutzen. Die Fortentwicklung und Weiterschreibung der gegenwärtigen Situation der Arbeitsbeziehungen und der tatsächlichen (Nicht-)Anwendung des Arbeitsrechts werden zu Eruptionen führen, deren Folgen in wirtschaftlicher und politischer Hinsicht unabsehbar sind. Relevante Einflussnahmen von außen sind gegenwärtig ebenso wenig zu erkennen wie innerchinesische Strömungen oder Organisationen, die solche Eruptionen kanalisieren oder gar für einen Reformschub in Sachen Rechtseffektivität statt Rechtsrelativität nutzen könnten.

## Literatur

- AiB = Arbeitsrecht im Betrieb, Köln
- Bauer/Diem, „Das Arbeitsgesetz der Volksrepublik China“, in: NZA 1997, S.978ff.
- Chan, Anita, *Chinas Workers under Assault*, New York 2001
- Chan, Anita, „Trade Unions, Conditions of Labor and the State“, in: Hebel/Schucher 1999, S.237ff.
- Chen, John, „China and the ILO“, in: AMRC (Hrsg.), *Asian Labour Update*, Hongkong, Ausgabe 44, September 2002, S.1ff.
- Chen Ke, „Individual Labour Contracts and Collective Agreements: Contents and Procedural Requirements in Chinese Law and Practice“, in: ZIAS, Nr. 3/96, S.265ff.
- Diem, Andreas, *Das Recht der Investitionen in China*, Baden-Baden 2000
- Engels, Friedrich, „Juristen-Sozialismus“, in: *Marx-Engels-Werke*, Berlin, 1962, Band 21, S.491ff.
- Geffken, Rolf, „Gruppenarbeit und Betriebsräte – Neues BetrVG und Neues Personalmanagement“, in: AiB, 2002, S.150ff.
- Geffken, Rolf, „Internationales Recht im Seeleutestreik“, in: *Neue Juristische Wochenschrift* (NJW), München, 1979, S.1739ff.
- Geffken, Rolf, *Internationales Seeschiffregister – gutachterliche Stellungnahme gegenüber dem Verkehrsausschuß des Deutschen Bundestages*, Hamburg 1989 (Hrsg. DAG-Bundesvorstand)
- Geffken, Rolf, *Seeleutestreik und Hafendarbeiterboykott – Rechtsprobleme des Arbeitskampfes auf See und an Land*, Marburg 1979 (Diss.jur. Bremen)
- Geffken, Rolf, „Zielvereinbarungen – Eine Herausforderung für Personalwesen und Arbeitsrecht“, in: NZA 2000, S.1033ff.
- Glatzer, Joachim, „Arbeitsmarktreform und Arbeitsrecht in der Volksrepublik China“, in: Hebel/Schucher 1999, S.69ff.
- Glatzer, Joachim, „Neue Regeln für ausländische Investitionen in staatseigenen Unternehmen – Anreiz oder Abschreckung?“, in: *China-Nachrichten*, Peking Nr. 4/2002, S.12ff.
- Glatzer Joachim, *Rechtsgrundlagen für Handel und wirtschaftliche Kooperation in der VR China*, Hamburg, 1989
- Gransow, Bettina, „Streiks, Arbeitskonflikte und Gewerkschaftsreformen – Potential für eine neue Arbeiterbewegung in der VR China?“, in: Hebel/Schucher 1999, S.257ff.
- Han Dongfang, „Interview mit Karl Wohlmuth“, in: Bass/Wauschkuhn/Wohlmuth (Hrsg.), *Menschenrechte, Arbeitsverhältnisse und Gewerkschaften in China – Internationale Perspektiven*, Nr. 6 der Berichte des Arbeitsbereichs Chinaforschung im Institut für Weltwirtschaft und internationales Management der Universität Bremen, Bremen 1996
- Hans H. Bass, „Industrielle Arbeitsverhältnisse und Ar-

- beiterrechte in China“, in: Berichte Nr. 6 des Arbeitsbereichs Chinaforschung des IWIM Bremen, 1996
- Hebel, Jutta, „Beschäftigung im Staatssektor der VR China“, in: Hebel/Schucher 1999, S.113ff.
- Hebel, Jutta; Günter Schucher (Hrsg.), *Der Chinesische Arbeitsmarkt – Strukturen, Probleme, Perspektiven*, Hamburg, 1999
- Heberer, Thomas, „Erwerbstätigkeit im Privatsektor: Self-Employment, Unternehmertum und vergessene Gruppen“, in: Hebel/Schucher 1999, S.151ff.
- Heberer, Thomas, „Volksrepublik China“, in: Nohlen/Nuscheler (Hrsg.), *Handbuch der Dritten Welt*, Band 8, 3. Auflage, Bonn 1994, S.64ff.
- Heide, Holger, *Die Erzeugung individueller und kollektiver Überlebensstrategien als Voraussetzung kapitalistischer Entwicklung. Das Beispiel Südkorea*, (Hrsg. SEARI – Institut für sozialökonomische Handlungsforschung Universität Bremen), Arbeits-Papiere zur sozialökonomischen Ostasien-Forschung, Nr. 4, Bremen 1997
- Herforth, Sybille, „Qingdao“, in: *China-Contact*, Berlin, Nr. 6/1999, S.24f.
- Hermann-Pillath, Carsten, „Herausforderungen des wirtschaftlichen und sozialen Wandels in der VR China: Wohin führt der chinesische Weg?“, in: *Aus Politik und Zeitgeschichte*, Bonn, Nr. 27/98, S.12ff.
- Hermann-Pillath, Carsten; Michael Lackner (Hrsg.), *Länderbericht China – Politik, Wirtschaft und Gesellschaft im chinesischen Kulturraum*, Bonn 1998
- Heuser, Robert, „Chinesische Rechtskultur: Auf dem Wege vom Recht der Modernisierung zur Modernisierung des Rechts“, in: Hermann-Pillath/Lackner 1998, S.407ff.
- Hieker, Nicole-Janine, *Konkurrenzgesetzgebung in der Volksrepublik China*, Hamburg 1999 (Mitteilungen des Instituts für Asienkunde Nr. 301)
- Höppner, Kerstin, „Nur staatliche Vermittler? – Wege der Personalbeschaffung“, in: *China-Contact*, Nr. 7/2001, S.11ff.
- Krug, Barbara, *China nach Deng*, Separatdruck aus dem Buch *Brennpunkt Ostasien* (Hrsg. Schweizerisches Institut für Auslandsforschung), Zürich, 1997, S.130ff.
- Laudage/Zimmermann-Lössel/Schneider, „Soziale Sicherheit in der Volksrepublik China“, in: Hofmeister/Thesing (Hrsg.), *Soziale Sicherheit in Asien*, Bonn 1999, S.101ff.
- Lauffs, Andreas, *Das Arbeitsrecht der Volksrepublik China – Entwicklung und Schwerpunkt*, Hamburg 1990
- Lauffs, Andreas, „Implications of the Amended Labour Union Law“, in: *The Global Employer-Global Labour, Employment and Employee Bulletin*, www.shrmglobal.org/publications/baker
- Lauffs, Andreas/Chia, Y.L., „Shanghai hat Arbeitsrecht neu geregelt“, in: *China-Contact*, Nr. 11/2002, S.11
- Lee Lai-to, *Trade Unions in China 1949 to the Present – The Organization and Leadership of the All-China-Federation of Trade Unions*, Singapore, 1986
- Li Maoguan, „Why laws go unenforced“, in: *The Information Bulletin for the Members of the European Association for Chinese Law*, Brüssel, Nr. 4, Band 5, 12/89, S.7ff.
- Liu Shaoqi, *Ausgewählte Schriften und Materialien* (Hrsg. Bergman/Menzel), Stuttgart 1989, Bd. 2, S.49ff.
- Liu Ciu-xiao, „Übersicht über die soziale Sicherheit in der VR China“, in: ZIAS 1996, S.248ff.
- Lynton, Nandani/Maas, Andrea, „Umstrukturierung von Joint Ventures: Folgen für die Personalpolitik“, in: *China-Contact*, Nr. 7/2001, S.15f.
- Masaaki Imai, *Kaizen – Der Schlüssel zum Erfolg der Japaner im Wettbewerb*, 8. Auflage, Berlin 1998
- Menkhoff, Thomas, „Singapur: Zwischen Staat, Markt und Modernisierung“, in: Hermann-Pillath/Lackner 1998, S.240ff.
- Nakamura Mitoshi, „Shakai shugi chugoku no sutoraiken“, in: *Sehai no rodo*, Tokyo, Vol. 33, Nr. 6, 1983, S.14ff.
- NZA = *Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht*, München
- Oess, Attila, *Total Quality Management*, 3. Auflage, Wiesbaden 1993
- Reden, Kerstin, *Personalpolitik ausländischer Investoren in China-Wettbewerbsfähige Strategien im Spannungsfeld zwischen Produktmarkt und Arbeitsrechtsregimes*, München und Mering 2002
- Reden, Kerstin, „Zwischen Anspruch und Wirklichkeit“, in: *China-Contact*, Nr. 7/2001, S.38
- Reisach, Ulrike, „Der chinesische Arbeitsmarkt“, in: Reisach u.a., a.a.O., S.212ff.
- Reisach, Ulrike, „Lohnnebenkosten und betriebliche Sozialleistungen“, in: Reisach u.a., a.a.O., S.220f.
- Reisach, Ulrike, „Politik und Wirtschaft“, in: Reisach/Tauber/Yuan, *China – Wirtschaftspartner zwischen Wunsch und Wirklichkeit*, München und Berlin 1997, S.21ff.
- Rohde, Roland, „Wachstumsmotor im Süden – Guangdong wetteifert mit Shanghai um Investitionen“, in: *Asien-Contact*, Berlin, Nr. 8/2003, S.48f.
- Scharrer, Barbara, „Arbeitsrecht in China“, in: FAZ, Institut für Management-, Markt- und Medieninformation (Hrsg.), *Wirtschaftshandbuch China Band 4, Arbeitsrecht, Personal, gewerblicher Rechtsschutz, Immobilien*, Frankfurt 2002, S.10ff.
- Shepherd, Ed, „Introduction to Employment Contracts“, in: *Asian Labour Update*, Hong Kong, Nr. 36, 2000, S.1ff.
- The Information Bulletin for the Members of European Association for Chinese Law*, Brüssel, Nr. 1, Band 3, 4/87
- von Senger, Harro, *Einführung in das chinesische Recht*, München 1994
- Wolff, Lutz-Christian, *Das internationale Wirtschaftsrecht der VR China*, Heidelberg 1999
- Wong, Linda, „Unemployment“, in: Hebel/Schucher 1999, S.219ff.
- ZIAS = *Zeitschrift für ausländisches und internationales Arbeits- und Sozialrecht*, Trier

**Interviews**

Herr Dr. Thomas von der Deutschen Consult (Asia) Ltd. in Hongkong am 15.9.03, Protokoll, zit.: Protokoll Thomas

Frau Sabine Florian von der „Delegation of German Industry and Commerce South China“ (AHK) in Hongkong am 17.9.03, Protokoll, zit.: Protokoll Florian

Frau Wu Li-er, Personalmanagerin der Guangzhou Motors Group Company, in Guangzhou am 22.9.03 beim Institut für Arbeit der Stadt Guangzhou, Protokoll, zit.: Protokoll Institut Kanton

Herr Wie Bao-ming, Minister und Präsident des Dachverbandes des AFTCU Guangdong, in Guangzhou am 22.9.03 beim Institut für Arbeit der Stadt Guangzhou, Protokoll, zit.: Protokoll Institut Kanton

Mitarbeiter des Projekts „Consulting Labour Rights of Women Workers“ am Women and Gender Studies Center der Zhongshan-University in Guangzhou, darunter dem em. Richter Lee, am 19.9.03, Protokoll, zit.: Protokoll Women Center Kanton

Rechtsstudenten der „Legal Clinic“ an der Law-School der Zhongshan-University Guangzhou, Fang Ling-min und Xiao Xiao, am 21.9.03, Protokoll, zit.: Protokoll Legal Clinic Kanton

Rechtsanwalt Dr. Gao Xin-hui, Dozent am Law-College der Ji'nan-University, und Frau Rechtsanwältin Luo Yan aus Guangzhou am 22.9.03 beim Institut für Arbeit, Protokoll, zit.: Protokoll Institut Kanton

Herr Leong Apo vom Asia Monitor Resource Center, Mitherausgeber des *Asian Labour Updates* in Hongkong am 16.9.03, Protokoll, zit.: Protokoll AMRC

Prof. Ngok Kinglun von der City University Hongkong am 16.9.03, Protokoll, zit.: Protokoll Ngok

Prof. Pan Shih-wei vom Labour-Institute der Chinese Culture University Yangmingshan in Taipei am 28.9. 03, Protokoll, zit.: Protokoll Pan

---

\* Dr. Rolf Geffken ist Fachanwalt für Arbeitsrecht in Hamburg und Direktor des Instituts für Arbeit – ICOLAIR. Homepage: [www.DrGeffken.de](http://www.DrGeffken.de).

\*\* Eine Zwischenstudie zum Forschungsprojekt „Labour & Labour-Law in Greater China“ des Instituts für Arbeit – ICOLAIR. Ziel der Untersuchung ist ein Vergleich der Arbeitsrechtssysteme Chinas, Hongkongs und Taiwans, und zwar nicht nur unter juristischen, sondern auch unter sozialen und politökonomischen Gesichtspunkten.