

Gewerkschaften in China & Deutschland – Missverständnisse ohne Ende?

I.

China ist inzwischen zur drittstärksten Wirtschaftsmacht der Welt herangewachsen. Ein großer Teil der Konsumgüterproduktion auch für den deutschen Markt erfolgt seit langem in der südchinesischen Provinz Guandong und zwar trotz aller temporären nachfragebedingten Rückschläge.

Die Weltmarktpreise für Zement, Kohle, Stahl, Kupfer aber auch Holz werden zunehmend oder bereits ausschließlich durch die anhaltende Nachfrage aus China bestimmt. Im Werkzeug-, Fahrzeug- und Maschinenbau hängt der „Exportweltmeister“ Deutschland von der Nachfrage aus China ab. Ohne diese Nachfrage hätten die Folgen der gegenwärtigen Finanz- und Wirtschaftskrise weitaus tiefere Einschnitte auch in Deutschland verursacht. Die langjährige Konsumgüternachfrage aus Deutschland und die Investitionsgüternachfrage aus China haben den deutschen Reedern seit 30 Jahren beispiellose Frachtraten beschert. Deutsche Unternehmen gehören nach jenen aus den USA und Japan zu den bedeutendsten nichtchinesischen Investoren im Reich der Mitte. Viele mittelständische Unternehmen scheiterten zwar an den besonderen Bedingungen des chinesischen Marktes und einer Unterschätzung außerökonomischer Faktoren beim Weg nach China. Dennoch ist die Anziehungskraft des scheinbar „unbegrenzten“ chinesischen Marktes ungebrochen. Zahlreiche Automobilkonzerne haben in China bereits seit langem bedeutende Produktionsstätten. Allen voran VW, aber auch BMW, Daimler-Benz und Audi. Gleiches gilt für die Automobilzulieferindustrie. Aber auch für Airbus mit seiner Produktionsstätte in Tianjin.

Ein ganzes Heer von Unternehmensberatern versucht, deutsche Unternehmen auf dem Weg nach China und in China zu begleiten. Große Anwaltskanzleien haben bereits Dependancen in Beijing, Shanghai und Guangzhou eröffnet. Dabei geht das Interesse an wirtschaftlicher Kooperation keineswegs nur in eine Richtung. Im Gegenteil:

Die deutsche Außenhandelskammer betreibt seit langem ein „German House“ in Shanghai und Beijing. Deutsche Städte und deutsche Wirtschaftsregionen unterhalten in Chinas Metropolen eigene „Repräsentanzen“ und versuchen systematisch chinesische Investoren für Aktivitäten in Deutschland zu gewinnen. Vor allem die Rhein-Main-Region war darin bereits erfolgreich. In kurzer Frist wurden über 50 Betriebe und Unternehmen von chinesischen Investoren aufgekauft und teilweise sogar saniert. Dieser Prozess vollzog sich bis zum Bekanntwerden der Kaufangebote für Opel relativ unauffällig. Dahinter stehen keineswegs nur „einzelkapitalistische“ Interessen aus China. Im Gegenteil: Die Auslandsinvestitionen werden von einer eigenen Behörde für die „Protection of Investments in Foreign Countries“ gesteuert und begleitet.

Erstmals in der Geschichte müssen sich deutsche Betriebsräte nun mit „chinesischer Unternehmensphilosophie“ befassen. Und zwar in Deutschland. Umgekehrt versuchen einige der führenden deutschen Unternehmen zwar ihre deutschen Betriebsräte bei Investitionen in

China einzubeziehen (so zum Beispiel Daimler-Benz beim Aufbau des LKW-Werkes in der Nähe von Beijing). Doch umgekehrt sehen sich Konzerne wie Siemens zunehmend auch spontanen Streikaktionen und Protesten chinesischer Arbeiter ausgesetzt, ohne dass es auch nur im Ansatz eine bilaterale Solidarität der Betroffenen gäbe.

II.

Im Gegenteil: Während die Europäische Handelskammer sich sogar schon als Lobbyistin in die innerchinesische Gesetzgebung einmischt¹, stehen die deutschen und europäischen Gewerkschaften im Wesentlichen weiter als Zuschauer am Spielfeldrand dieses höchst brisanten und bedeutsamen Prozesses. Zwar gibt es sporadisch und vereinzelt Kontakte zu Betriebsräten und Gewerkschaften nach und in China. Doch fehlt aus politischen Gründen ein systematischer Kontakt zwischen den Gewerkschaftsorganisationen. Aufgrund des völlig anders gearteten Charakters der chinesischen Gewerkschaften und ihrer widersprüchlichen Rolle beim innerchinesischen Transformationsprozess ist dies zwar verständlich aber perspektivisch wenig hilfreich. Dort jedoch, wo es zu Kontakten zwischen chinesischen und deutschen Gewerkschaftern kam, wie zum Beispiel bei den zahlreichen Delegationen, die von China aus Deutschland immer besuchen, beherrschen meist Missverständnisse die Begegnungen. Weniger sprachliche Missverständnisse als politische und begriffliche: Wie erfolgt die Interessenvertretung im Betrieb? Was ist die Funktion von Gewerkschaften? Gibt es einen gewerkschaftlichen Rechtsschutz?

Alles Fragen von höchster Brisanz, aber auch zugleich Fragen voller potenzieller Missverständnisse. So dürften die deutschen Gewerkschafter kaum von ihren chinesischen Gästen mit der (allerdings richtigen) Feststellung konfrontiert werden, dass China das zurzeit „streikfreudigste“ Land der Welt ist. Und auch zu einem gewerkschaftlichen Rechtsschutz werden die chinesischen Gäste wenig aus China berichten können. Bei vielen Begegnungen waren bislang deutsche Gewerkschafter nicht selten schockiert, als sie feststellen mussten, dass ihren chinesischen Kollegen mehr am Unternehmenswohl oder an ihrer eigenen Karriere als an einer Debatte über betriebliche Interessenvertretungen gelegen war.

Vollends verwirrt werden aber deutsche Gewerkschafter sein, wenn ausgerechnet *l i n k e* (!) Gewerkschaftsexperten ihnen berichten sollten, dass der chinesische Dachverband „die größte Gewerkschaft der Welt“ sei² oder etwa wenn behauptet wird, es gäbe in China „Versuche zur Konstruktion einer Gegenmacht“³ oder wenn etwa ausgeführt wird, die „Reform der Arbeitsgesetzgebung“ in China sei das Verdienst eines starken Lobbying des chinesischen Gewerkschaftsdachverbandes⁴ beziehungsweise eines angeblichen Drucks zur Durchsetzung der Gesetze.

III.

Dem gegenüber gilt es folgendes festzuhalten:

1. Das chinesische Wirtschaftswachstum hat zunächst und vor allem zu einer ständig wachsenden Schere der Einkommensdisparitäten und zu einer massiven Verschärfung betrieblicher und sozialer Konflikte geführt. Die Verschärfung der sozialen und betrieblichen Konflikte ihrerseits hat bislang keineswegs einen Funktionswandel der

¹ Vgl. Geffken-Ma-Hsieh, Das Neue Chinesische Arbeitsvertragsgesetz, 2008, S. 23 ff.

² Ellen Friedman, in: PROKLA 2009, Nr. 156, S. 492

³ a.a.O., S. 484

⁴ a.a.O., S. 493

chinesischen Gewerkschaften zur Folge gehabt. Im Gegenteil: Da die Gründung unabhängiger Gewerkschaften nach wie vor rechtlich unterbunden ist und ein Streikrecht nicht existiert, entwickeln sich die zahlreichen unterschiedlichen kollektiven Protestformen in den Betrieben in einer rechtlichen und politischen Grauzone, die sich n e b e n den Gewerkschaften und nicht innerhalb der Gewerkschaften entfaltet.

2. Nach wie vor sind die chinesischen Gewerkschaften eher Wohlfahrtsorganisationen. Darüber hinaus ist ihr Selbstverständnis sowohl nach staatlicher Gesetzgebung wie auch nach innerorganisatorischer Satzung ausgerichtet auf den Vollzug des politischen Willens der kommunistischen Partei u n d die Erhöhung der Arbeitsproduktivität (!), also auch in den Unternehmen des privaten Kapitals.
3. Nach wie vor gibt es eine weitgehend fehlende Akzeptanz der chinesischen Gewerkschaften innerhalb der chinesischen Arbeitnehmerschaft⁵. Diese fehlende Akzeptanz beruht nicht nur auf eigenen Erfahrungen, sondern insbesondere auch auf dem nach wie vor anzutreffenden Phänomen, dass immer noch in weiten Bereichen Unternehmensleitungen direkt mit den Gewerkschaften verbunden sind, wobei die Gewerkschaften in China zunächst und vor allem betriebliche Gewerkschaften sind und von ihrer Funktion daher weniger mit hiesigen Gewerkschaften als eher mit Betriebsräten verglichen werden können.
4. Wenngleich durch entsprechende Gesetzesänderungen strukturelle Interessenkollisionen auch in China nun für „illegal“ erklärt wurden, so sind sie dennoch nach wie vor anzutreffen. Dieser Umstand führt dazu, dass die ohnehin rechtlich domestizierten Gewerkschaften auch aufgrund ihrer innerorganisatorischen Struktur auf Unternehmensinteressen und nicht auf die effektive Vertretung der Interessen der Arbeitnehmer g e g e n die Unternehmen ausgerichtet sind.
5. Dabei ist die Annahme, einen vermeintlich mächtigen Manager als Vorsitzenden einer Betriebsgewerkschaft zu haben, sei für die Arbeiter „nützlich“⁶, definitiv falsch. Sie widerspricht allen Erfahrungen der Gewerkschaftsgeschichte und auch den empirischen Verhältnissen in China: Solange die Gewerkschaft nicht einigermaßen authentisch das kollektive Handeln der Arbeiter vertreten oder widerspiegeln sondern umgekehrt den Willen des Managements oder der staatlichen Wirtschaftspolitik durchsetzen, kann von einer gewerkschaftlichen Organisation im klassischen Sinne kaum die Rede sein.
6. An dieser Einschätzung ändern auch kaum diverse politische Erklärungen auf zentraler Ebene oder Erklärungen einiger Regionalorganisationen des gewerkschaftlichen Dachverbandes etwas. Solche Erklärungen sind vorwiegend darauf zurückzuführen, dass die politische Führung sehr wohl um das massive politische Risiko ausufernder betrieblicher Konflikte weiß: So ist die Zahl kollektiver Konflikte in China auch nach offizieller Statistik kontinuierlich angewachsen und hat schon im Jahre 2007 die stattliche Zahl von 100.000 pro Jahr (gerechnet ab 300 Beteiligten!) erreicht. Angesichts dieser Situation war und ist es für die politische Zentrale von größtem Eigeninteresse, eine halbwegs effiziente Arbeitsgesetzgebung durchzusetzen, um den betroffenen Arbeitnehmern die **individuelle Rechtsdurchsetzung** als Alternative für

⁵ Vgl. Geffken, Arbeit in China, NOMOS Baden-Baden 2004, S. 89 ff.

⁶ Friedman, a.a.O.

- kollektives Handeln aufzuzeigen. Gerade in diesem Bereich fällt den Gewerkschaften eine besondere Funktion zu.
7. Selbst im Bereich der individuellen Rechtsdurchsetzung werden die Gewerkschaften ihrer Aufgabe nur zum sehr geringen Teil gerecht. Immer noch gibt es keinen flächendeckenden gewerkschaftlichen Rechtsschutz. Im Gegenteil: In vielen Fällen werden nicht Gewerkschaften als Rechtsberater tätig, sondern Arbeiter, Anwälte, Professoren oder sogar Verwaltungsbeamte oder Studenten⁷.
 8. Tatsächlich steht diese mangelhafte Erfüllung einfacher gewerkschaftlicher Funktionen in deutlichem Gegensatz zu der ständig wachsenden Vielfalt unorganisierter kollektiver Konflikte: So schildert der freie Publizist Zheng in einem Interview mit dem Verfasser, dass in einer Vielzahl von Fällen auch in größeren Unternehmen illegale Streiks auf dem Wege der elektronischen Kommunikation vorbereitet, organisiert und durchgeführt würden, ohne dass die betrieblichen Gewerkschaften in irgend einer Weise beteiligt wären.⁸
 9. Solange die betrieblichen Gewerkschaften (nicht nur der gewerkschaftliche Dachverband!) von diesen Entwicklungen getrennt sind und sie diese nicht selbst in sich aufnehmen, können sie auch auf Dauer nicht zu gewerkschaftlichen Organisationen im klassischen Sinne werden. Erste Ansätze gibt es dort, wo die Ergebnisse kollektiven Handelns ihren Niederschlag in Kollektivverträgen finden, die dann nur von den betrieblichen Gewerkschaften abgeschlossen werden können. Dies ist aber nur ein formaler Zusammenhang und noch keine unmittelbare Widerspiegelung kollektiven Handelns in der gewerkschaftlichen Organisation.
 10. Deshalb ist auch die Annahme, die Arbeitsgesetzgebung sei auf einen „Druck der Gewerkschaften“ zurückzuführen vollkommen falsch. Ebenso falsch ist die Behauptung, dass die jetzige Arbeitsvertragsgesetzgebung von der „deutlichen Entschlossenheit der Regierung“⁹ getragen sei, die Arbeitsbeziehungen im Interesse der Arbeitnehmer zu verrechtlichen. Allein das Lobbying der Europäischen Handelskammer und der US-amerikanischen Handelskammer im Zusammenhang mit der Verabschiedung des neuen chinesischen Arbeitsvertragsgesetzes haben gezeigt, dass die „gesamtstaatlichen Interessen“ China’s an der Durchsetzung anerkannter Arbeitsrechtsstandards nur begrenzt wirksam werden: Eine Reihe von arbeitnehmerfreundlichen Regelungen in dem ursprünglichen Entwurf wurden später wieder rückgängig gemacht, wobei besonders erschwerend hinzukommt, dass die eigentlich gezielte Stabilisierung der Normalarbeitsverhältnisse durch einen massiven Ausbau der Teilzeitarbeit wieder konterkariert wurde.¹⁰
 11. Auch und gerade die Bezugnahme auf den Fall „Wal-Mart“ beweist nichts anderes. Im Gegenteil: Die Installierung von Gewerkschaftsgruppen bei Wal-Mart erfolgte nicht etwa aufgrund von Initiativen der Belegschaft beziehungsweise von der betrieblichen Basis aus sondern geschah aufgrund **unmittelbarer Anordnung** des KP-Chefs Hu Jin Tao.¹¹ Dabei erscheint besonders peinlich, dass im Zusammenhang mit der

⁷ Geffken, Gewerkschaften in China, in: Arbeit und Recht 2005, S. 97

⁸ http://www.labournet.de/internationales/cn/geffken_zheng.pdf

⁹ Friedman, a.a.O., S. 490

¹⁰ Vgl. Geffken-Ma-Hsieh, a.a.O., S. 21 ff.

¹¹ Geffken, Chinese Unions and the limits of Wal-Mart’s Anti-Unionsm, in: Education, Labour & Science, Frankfurt 2008, S. 405 ff.

Installierung von Gewerkschaften bei Wal-Mart sogar Korruptionsvorwürfe (!) erhoben wurden.¹²

12. Deshalb ist ein auch nur formaler Vergleich der Entwicklung der chinesischen Gewerkschaften und ihres allenfalls außerordentlich vorsichtigen Funktionswandels mit der Entwicklung der Gewerkschaften in den USA und in Europa absolut unzulässig. Ein solcher Vergleich verharmlost die nach wie vor unternehmensorientierte Ausrichtung der Betriebsgewerkschaften und die parteipolitisch einseitig ausgerichtete Orientierung des Dachverbandes sowie die strukturellen Verflechtungen gewerkschaftlicher Funktionen mit Unternehmensinteressen und deren nur sehr begrenzte und vielfach ineffektive Beratung von Arbeitnehmern sogar auf individuellem Gebiet.
13. Vor diesem Hintergrund repräsentieren die chinesischen Gewerkschaften eben nicht eine vermeintlich wachsende „Gegenmacht“ sondern enthalten allenfalls die Möglichkeit einer Adaption kollektiver Handlungsformen. Es wird darauf ankommen, die Gewerkschaften in diesem –allerdings von der Parteiführung in Peking nicht erwünschten –Prozess aktiv zu unterstützen.
14. Unterstützung heißt in diesem Zusammenhang zunächst: Dialog auf breiter Grundlage. Erst durch einen Dialog mit allen Initiativen, Gruppen und Organisationen, die in China tatsächlich oder vorgeblich die Interessen abhängig Beschäftigter vertreten, kann eine Zusammenarbeit beziehungsweise eine aktive Unterstützung entstehen. Da in vielen Bereichen die Gewerkschaften nicht oder noch nicht die Interessen der abhängig Beschäftigten in China aktiv vertreten, muss sich der Dialog auch auf jene erstrecken, die nicht zum offiziellen Spektrum des AFCTU gehören. Das ist möglich, bedarf allerdings der umsichtigen Vorbereitung, wie die parallelen Erfahrungen des Verfassers in der Organisation der 1. Deutsch-Chinesischen Anwaltskonferenz gezeigt haben.¹³ Auch in diesem Bereich werden zahlreiche Anwaltsfunktionen immer noch von Menschen wahrgenommen, die nicht unter den formalen Begriff „Anwalt“ fallen.¹⁴

IV.

Für die Entwicklung systematischer Kontakte zwischen deutschen und chinesischen Gewerkschaftern bedeutet dies:

1. Zunächst müssen die Grundkenntnisse über chinesische Gewerkschaften zur Vermeidung von Missverständnissen auf breiter Grundlage deutschen Gewerkschaftern und Betriebsräten vermittelt werden und zwar völlig unabhängig von der Frage inwieweit das jeweilige Unternehmen auf dem chinesischen Markt engagiert ist oder gar selbst chinesischen Investoren gehört. Das Thema „China“ muss im weitesten Sinne integraler Bestandteil der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit werden.

¹² Geffken, ebenda

¹³ Xiao-Geffken, Die 1. Deutsch Chinesische Anwaltskonferenz in Tianjin, in: Zeitschrift für Chinesisches Recht (ZChinR), Nanjing, Heft 4/2008

¹⁴ Geffken, Anwalt in China, Hamburger China Nachrichten Nr. 2-2009, S. 32 ff.

2. Die für einen solchen Dialog zuständigen Europäischen Gewerkschaften betreiben ihre bisherigen Kontakte weitgehend unkoordiniert, kaum strategisch, oft nur zufällig und vielfach halbherzig. Für die zum Beispiel Deutschland besuchenden chinesischen Gewerkschaftsdelegationen gibt es kein klares Konzept, erst recht gibt es kein Konzept für weitergehende Kontakte, Dialoge, Konferenzen und Beziehungen. Was für westliche Firmen seit jetzt über 30 Jahren (!) selbstverständlich ist: Die Pflege intensiver persönlicher Beziehungen (chinesisch: „Guanxi“) und Kontakte nach und in China, ist für hiesige Gewerkschafter noch ein Fremdwort. Dies gilt auch für die unerlässliche Kontinuität – auch die personelle Kontinuität! - begonnener Projekte und Expertenarbeiten. Als im Jahre 2004 der Verfasser eine Auswertung der 1. Deutsch-Chinesischen Konferenz zum Arbeitsrecht vorgenommen und dazu vielfach publiziert hatte, erhielt er zwar ein Echo in der China-Literatur, und der China-Experten, ja sogar unter Unternehmern, aber die hiesigen Gewerkschaften nahmen keine Kenntnis davon.
3. Gerade bei gewerkschaftsnahen Projekten sind immer wieder eine Vereinzelung, Abkapselung und oft sogar bewusst unterlassene Vernetzung anzutreffen. Das Motto lautet dann etwa: „Ich will m e i n China.“ Statt von den Erfahrungen anderer zu lernen und darauf aufzubauen oder möglichst die Träger dieser Erfahrung in eigene Projekte einzubauen- ein wichtiges Element auch zur Herstellung des in China besonders wichtigen persönlichen Vertrauens- macht man „lieber selbst auch einmal Erfahrungen“; holt sich „blutige Nasen“ und wacht eifersüchtig über das dem eigenen Kreis jeweils zugeteilte Budget. Der Verfasser hat dieses vielfach bei diversen Projekten beobachtet, wobei bestimmte Projektträger sogar offensichtlich j e d e Transparenz ihrer Arbeit abzulehnen scheinen (so zum Beispiel die Friedrich-Ebert-Stiftung).¹⁵
4. Am Anfang jeglicher weiterer China-Aktivitäten gewerkschaftsnaher Autoren, Publizisten und Experten sollte also vor allem eines stehen: Die Vernetzung aller existierenden Initiativen und Personen ohne jede Ausgrenzung. Ferner die Nutzung aller bestehenden Kontakte, Transparenz der jeweiligen Projekte und die Auswertung aller bisherigen Kontakte und Erfahrungen. Schließlich die zaghafte aber notwendige Abstimmung für einen umfassenden Dialog mit den chinesischen Gewerkschaften und gewerkschaftsnahen beziehungsweise gewerkschaftlich orientierten Initiativen und Personen.
5. Ein solcher Dialog setzt zugleich die systematische Vorbereitung und Durchführung von Konferenzen vor Ort voraus, an denen vor allem auch Aktivisten oder für solche Aktivisten sprechende Publizisten und Experten auf chinesischer Seite teilnehmen sollten. Erst danach erscheinen koordinierte Besuche von chinesischer Seite zum Beispiel bei gewerkschaftsnahen Institutionen im europäischen Ausland sinnvoll. Zugleich verlangt dies aber – wie bereits unter Ziff. 1 konstatiert – die systematische Vermittlung wichtiger Grundkenntnisse der Ökonomie China´s und der Gewerkschaften China´s in der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit.
6. Schließlich ist die interne Vernetzung und transparente Struktur aller Initiativen sowie die systematische Vorbereitung landesweiter oder auch regional beschränkter Konferenzen noch aus einem anderen Grund wichtig: China ist ein begehrtes „Reiseland“. Das gilt a u c h für Forschungsprojekte, Experten, Initiativen und NGO´s. In die Bestreben ein zugeteiltes oder überhaupt nur „mögliches“ Projekt in China auch

¹⁵ vgl. die Denkschrift „Der Lange Weg China´s zum Recht“ (Geffken/Bornemann), 2005, S. 33

tatsächlich durchführen zu können, lässt sich immer wieder und auch immer mehr eine gewisse Anpassungsbereitschaft und eine gewisse Zurückhaltung derjenigen beobachten, die diese Projekt vor Ort durchführen. Im Rahmen des Deutsch-Chinesischen Rechtsdialogs konnten vor allem im akademischen Bereich deutliche Anzeichen einer Selbstzensur zu beobachten werden.

7. Kaum getrennt werden kann eine China-Debatte über Gewerkschaften von einer Debatte jener China-Experten, die sich im weitesten Sinne dem Spektrum der politischen Linken zurechnen. In kaum einem politischen Bereich gibt es so kontroverse Positionen zu China. Dies hat mindestens erheblichen indirekten Einfluss auf Inhalt und Verlauf aller Gewerkschafts-Debatten zu China. Während die einen China nach wie vor mindestens auf einem „sozialistischen Weg“ sehen¹⁶ steht für andere der aus ihrer Sicht weitgehend abgeschlossene Transformationsprozess der chinesischen Ökonomie hin zu einem staatlich organisierten Kapitalismus im Vordergrund¹⁷. Wie auch immer man dazu steht: Ohne eine solche Debatte lässt sich schwerlich eine vor allem praxisorientierte Positionsbestimmung der Gewerkschaften vornehmen. Dabei sollte von allen Beteiligten auch der Umstand berücksichtigt werden, dass dem „bürgerlichen Lager“ der hiesigen Politik in China deutlich grösseres Gewicht beigemessen wird. Während zB die der CSU nahe stehende Hanns-Seidel-Stiftung unmittelbar in Debatten des Politbüros der KP China eingebunden ist und etwa die Friedrich-Ebert-Stiftung über die Bundesregierung die „Vertraulichkeit“ ihrer Debatten mit den chinesischen Gewerkschaften reklamiert¹⁸, beschränken sich die Aktivitäten der Rosa Luxemburg Stiftung auf relativ bescheidene Umweltprojekte u.ä..

V.

Als erster Schritt zur Bewältigung der anstehenden Aufgaben kann eine Arbeitskonferenz mit dem Titel „China und die Gewerkschaften“ dienen, die vom Institut für Arbeit am 22.06.2010 an der Universität Oldenburg gemeinsam mit deutschen und chinesischen Experten durchgeführt werden wird. Massgeblich mitwirken werden an der Konferenz u.a. Prof. Helmut Peters, Lars Mörking, Dr. Huifang Xiao und Dr. Rolf Geffken, Alle Interessierten sind zu einer Teilnahme an dieser Konferenz aufgerufen. Näheres kann erfragt werden unter: Institut@ICOLAIR.de

Dr. Rolf Geffken

¹⁶ Theodor Bergmann, Interview in der Beijing Rundschau v. 27.10.2009:

http://german.beijingreview.com.cn/reform/txt/2009-10/27/content_227056_2.htm

¹⁷ vgl. u.a. Cho, China's langer Marsch in den Kapitalismus, Münster 2006; hierzu Rezension Geffken in: ZME, Frankfurt, Nr. 66 (2006), S. 196 ff.

¹⁸ Antwort der Bundesregierung auf eine Anfrage des Abgeordneten Neskovic, Drucksache 16-14085