



Inklusion *weltweit*

VR China - Shanghai
Länderbericht mal anders

Shanghai

Inklusion in Shanghai

Dr. Chengzhan Zhuang

Im April 2023 widmete sich ein Länderbericht des KAS-Büros Peking der Situation von Behinderten in China. Unter der Überschrift „Inklusion in China: Zwischen Anspruch und Wirklichkeit“ analysierten die Kollegen die aktuelle Behindertenpolitik der chinesischen Regierung. Ihr Fokus lag dabei auf der nationalen Ebene.

Doch wie steht es um die Umsetzung der Behindertenpolitik auf kommunaler Ebene? Welche Initiativen werden vor Ort ergriffen, und welche Wirkung erzielen sie? Wie leben Menschen mit Behinderung in einer chinesischen Großstadt? Diese und andere Fragen nimmt der vorliegende Bericht in den Blick. Als Beispiel dient Shanghai, eine der größten Städte und die führende Wirtschaftsmetropole Chinas, wo das zweite KAS-Büro in der Volksrepublik seinen Sitz hat. Rund 25 Millionen Menschen leben in der Stadt, darunter über 600.000 mit Behinderung. Die Stadtregierung unternimmt verschiedene Anstrengungen, um diese Menschen besser in das Alltagsleben zu integrieren – mit unterschiedlichem Erfolg.

„Bessere Stadt, besseres Leben“, und auch bessere Inklusion?

„Bessere Stadt, besseres Leben“, war der Slogan der Shanghai World Expo 2010. Als Shanghai, die größte Stadt im Jangtse-Delta und das größte Wirtschaftszentrum Chinas, den Zuschlag für die Weltausstellung erhielt, bekam sie von der Zentralregierung viele Mittel, um die Stadt lebenswerter und damit auch behindertengerechter zu gestalten.

Derzeit sind in Shanghai ca. 605.600 Menschen mit Behinderungen registriert, darunter 95.900 Menschen mit Sehbehinderungen (15,8 %), 89.100 Gehörlose (14,7 %), und 294.100 Menschen mit körperlichen Behinderungen (48,6 %). Unter den registrierten Behinderten sind 525.900 über 50 Jahre alt (86,8 %).¹ In Shanghai steigt die Anzahl behinderter Menschen in dieser Altersgruppe kontinuierlich an, was die Stadtregierung vor besondere Herausforderungen stellt.

Zunächst einmal hat Shanghai große Anstrengungen unternommen, um behinderten Menschen mit bestimmten Fähigkeiten die Teilnahme an sozialer Arbeit zu ermöglichen. Um die gleichberechtigte Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen zu fördern und umzusetzen, hat die Stadtregierung von Shanghai seit 2014 mit der gezielten Einstellung von Menschen mit Behinderungen in Parteiinstitutionen, Regierungsbehörden, der Stadtverwaltung und anderen öffentlichen Einrichtung begonnen, um die gleichberechtigte Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen zu fördern. Im Rahmen dieser Initiative hat die Stadt Shanghai von 2014 bis Mitte 2022 mehr als 150 Menschen mit Behinderungen eingestellt.²

Um mehr Unternehmen zu motivieren, Menschen mit Behinderungen einzustellen, gewährt die Shanghaier Stadtverwaltung Steuersubventionen. Darüber hinaus werben Vertreter der Stadt- und verschiedener Bezirksregierungen seit 2018 aktiv bei ortsansässigen Geschäftsinhabern, dass sie Gehörlosen- oder Blindencafés und -restaurants

gründen, um mehr Arbeitsplätze für Behinderte zu schaffen.



Zwei sehbehinderte Cafébesitzer in Shanghai

Shanghai bemüht sich zudem, dass zukünftig alle Verwaltungsvorgänge, die Menschen mit Behinderungen betreffen, online beantragt und bearbeitet werden können, um unnötige Behördengänge zu vermeiden, zumal nicht alle Behörden schon behindertengerecht umgebaut sind.

Hinsichtlich des Schutzes der legitimen Rechte und Interessen von Behinderten gründete die Stadtregierung 2012 ein städtisches Netzwerk, das den Rechtsbeistand für Behinderte verbessern und die Schwelle für Behinderte senken soll, um Rechtsbeistand in Anspruch zu nehmen. Im Jahr 2021 profitierten schon über 2.400 Menschen von diesem Angebot. Mittlerweile erstreckt sich ein umfangreiches Rechtsberatungsnetzwerk für Menschen mit Behinderungen auf Stadt-, Bezirks- und Gemeindeebene, und die Zufriedenheitsrate mit Rechtsdienstleistungen für Menschen mit Behinderungen liegt laut offiziellen Angaben bei über 90 %.³

Darüber hinaus hat Shanghai im Hinblick auf das spirituelle Leben der Behinderten ein ehrenamtliches Team von barrierefreien Filmkommentatoren eingerichtet, die jeden Monat 17 Kinos in 16 Bezirken der Stadt besuchen, um ehrenamtliche Filmkommentardienste für Sehbehinderte anzubieten.⁴ Außerdem gibt es eine Vortragsreihe zum Thema „Culture on the Cloud“, die für Menschen mit Behinderungen ins Leben gerufen wurde und jedes Jahr ein Publikum von etwa 40.000 Menschen erreicht.⁵ Vor zehn Jahren verabschiedete die Shanghaier Stadtregierung das Konzept der „barrierefreien

Stadt“ mit dem Ziel, behinderten Menschen die barrierefreie Passage in der ganzen Stadt zu ermöglichen.⁶ Von der Verwirklichung dieses Ziels ist die 25-Millionen-Metropole jedoch noch weit entfernt. Bisher sind die 20 U-Bahn-Linien und mehr als 1.500 Buslinien von Shanghai im Wesentlichen „barrierefrei“. Taxis können überwiegend barrierefrei bestellt werden. Allerdings gibt es qualitative Unterschiede bei der Barrierefreiheit, etwa bei den zahlreichen Metro- und Busstationen, die in den nächsten Jahren nach und nach behoben werden sollen.⁷ In allen anderen Bereichen der städtischen Infrastruktur gibt es jedoch noch sehr viel zu tun und wird es wohl noch lange dauern, bis die Barrierefreiheit flächendeckend umgesetzt ist.

Obwohl die Shanghaier Stadt- und Bezirksregierungen große Anstrengungen unternommen haben, ist es noch ein weiter Weg, um den Grad an Inklusion für Behinderte zu erreichen, wie er in anderen Teilen der Welt, etwa in Deutschland, schon verwirklicht ist. Sie sind sich darüber im Klaren, dass es noch ein weiter Weg ist, bis alle Menschen mit Behinderungen ihre Wohnungen barrierefrei verlassen und aktiv am gesellschaftlichen Leben teilnehmen können, und dass dies nicht allein durch Maßnahmen der Regierung erreicht werden kann. Deshalb fördern sie Initiativen von Unternehmen und sozialen Organisationen in diesem Bereich. Ein gutes Beispiel ist das „Shanghai Guide Dogs Project“, das gemeinsam von der Shanghai Disabled Persons' Federation, dem Nanjing Police Dog Research Institute des Ministeriums für öffentliche Sicherheit und der Japan Guide Dogs Association entwickelt



wurde.⁸ Derzeit gibt es in China nur etwa 200 Blindenhunde.⁹ Mit Hilfe des Projekts soll die Anzahl in Shanghai in den nächsten Jahren deutlich gesteigert werden.

In Bezug auf Inklusion begrüßen alle Regierungsebenen in China die Beteiligung der Bürger

Die chinesische Regierung betont immer wieder, dass es eine traditionelle chinesische Tugend sei, schutzbedürftigen Gruppen Aufmerksamkeit zu schenken und ihnen zu helfen. Deshalb begrüßt und unterstützt sie bei der Inklusion auf allen Ebenen das Engagement und die Beteiligung der Bürger, insbesondere junger Menschen. Sie spielen eine wichtige Rolle, um das öffentliche Bewusstsein für die Unterstützung von Menschen mit Behinderungen in der Bevölkerung zu schärfen.

Behinderte Menschen ergreifen auch selbst die Initiative und nutzen die Möglichkeiten, die ihnen die sozialen Medien bieten, um auf ihre Situation aufmerksam zu machen und Verbesserungen für Betroffene zu erreichen. Ein bekanntes Beispiel in Shanghai ist Zhao Hongcheng, eine junge behinderte Vloggerin (Video Bloggerin), die seit 2019 aus ihrer Perspektive im Rollstuhl bewertet, ob ihr Lebens- und Arbeitsumfeld behindertenfreundlich ist. Ihr Vlog hat viel Aufmerksamkeit erregt, wird sogar von chinesischen Staatsmedien anerkannt und gefördert.¹⁰



Was kann das KAS-Büro Shanghai tun, um die Inklusionspolitik der Stadt zu unterstützen?

Was kann das KAS-Büro Shanghai tun, um die Inklusionspolitik der Stadt zu unterstützen? Für die Beantwortung dieser Frage spielen zwei Prämissen eine Rolle:

Erstens ist die allgemeine Wahrnehmung bei chinesischen Arbeitnehmern, dass europäische und amerikanische Arbeitgeber im Vergleich zu chinesischen Unternehmen in Bezug auf Inklusion besser abschneiden und die Rechte der Arbeitnehmer stärker achten.¹¹ Darüber hinaus nimmt das Bewusstsein für Arbeitsrechte und Arbeitszufriedenheit unter jungen chinesischen Arbeitskräften allmählich zu.¹²¹³¹⁴ Daraus ergibt sich ein exklusiver Vorteil für europäische und amerikanische Unternehmen und Institutionen.



Zweitens stimmen chinesische Arbeitnehmer, die sich für europäische und amerikanische Unternehmen entscheiden, oft mit der Unternehmenskultur europäischer und amerikanischer Unternehmen überein. Wenn Ein Weg, den Inklusionsgedanken in China weiter voranzutreiben, ist es, diesen in der Kultur chinesischer Unternehmen zu verankern. Das würde chinesische Mitarbeiter beeinflussen, die den Inklusionsgedanken dann in die chinesische Gesellschaft tragen. Das wäre der direkteste, kostengünstigste und einflussreichste Weg, um das Inklusionskonzept in China zu fördern.

Unter diesen Prämissen ist das KAS-Büro Shanghai bestrebt, das Thema Inklusion vor allem im Kontext der Corporate Social Responsibility gemeinsam mit anderen deutschen und chinesischen Partnerorganisationen voranzutreiben. In den letzten Jahren hat das KAS-Büro mehrere Workshops und Seminare organisiert, die sich diesem Ziel widmen. Darüber hinaus organisiert das KAS-Büro Shanghai Besuche bei Unternehmen, die die Integration von Menschen mit Behinderung in den Arbeitsalltag erfolgreich praktizieren, darunter die chinesisch-europäische Joint Venture-Fabrik für Behinderte in Taicang.

-
- ¹ Siehe Papers.cn, 20.02.2023, https://www.thepaper.cn/newsDetail_forward_21993249
- ² Siehe Chinesisches Behinderten-Journal, 12.01.2022, https://mp.weixin.qq.com/s?__biz=MzAxMDA1Njg5Mg==&mid=2650470501&idx=1&sn=10acf9b26101f00bae3d3b0272640b57&chksm=83587db6b42ff4a0f16e4fa4394723c628c3e17e4e90e792ad40d804b2f972ad6aeb2283c53f&scene=27
- ³ Siehe Website of Shanghai Charity Foundation, 20.10.2022, <https://www.scf.org.cn/csjih/n3421/n3424/n3426/u1ai287157.html>
- ⁴ Siehe Shanghai Observer, 31.08.2019, <https://web.shobserver.com/wx/detail.do?id=173186>
- ⁵ Siehe, Xinmin Daily, 17.01.2023, <https://baijiahao.baidu.com/s?id=1755230620233790135&wfr=spider&for=pc>
- ⁶ Siehe, Shanghai Observer, 16.01.2023, <https://www.jfdaily.com/sgh/detail?id=943452>
- ⁷ Siehe, Papers.cn, 21.06.2023, https://www.thepaper.cn/newsDetail_forward_23566857
- ⁸ Siehe, Shanghai Disabled Persons' Federation, 25.12.2018, <https://www.shdpf.org.cn/clwz/clwz/lzc/2018/12/25/4028fc766abf2aa7016ac45cbcb5387c.html>
- ⁹ Siehe, China Association of Persons with Visual Disabilities, 06.04.2021, <http://www.zgmx.org.cn/newsdetail/d-71836.html>
- ¹⁰ Siehe, Guangming.cn, 17.02.2022, <https://m.gmw.cn/baijia/2022-02/17/35523807.html>
- ¹¹ Ein Beispiel ist, dass im Jahr 2022 ein chinesisches Automedium, Dongchedi, über die Gehälter und Vorteile der Arbeit bei großen Automobilunternehmen in China berichtete. Sie stellten fest, dass die Einnahmen verschiedener Hersteller zwar ähnlich sein mögen, es jedoch große Unterschiede bei Sozialleistungen wie Versicherungen und Wohnungsfonds gibt. Der stärkste unter ihnen ist Tesla, das nicht nur das Realgehalt plus den vollen Betrag für die Unterstützungskasse zahlt (10 % für Unternehmen, 10 % für Privatpersonen), sondern auch über eine zusätzliche Unterstützungskasse verfügt (ca. 8 %). Die zweite Stufe bilden Joint Ventures, die im Allgemeinen das Realgehalt plus den vollen Betrag für die Vorsorgekasse zahlen (10 % für Unternehmen und 10 % für Privatpersonen), aber es gibt keine zusätzliche Vorsorgekasse. Die dritte Stufe sind die inländischen Hersteller. Diejenigen, denen es besser geht, zahlen in die Unterstützungskasse entsprechend dem tatsächlichen Gehalt, und diejenigen, denen es schlechter geht, zahlen in die Unterstützungskasse entsprechend dem örtlichen Mindestlohn. Darüber hinaus ist das Verhältnis nicht 10 % Anteil des Unternehmens und 10% Anteil der Einzelperson. Häufig liegen die Werte darunter, etwa 5% Anteil des Unternehmens und 3% Anteil der Einzelperson. 09.06.2022, <https://www.dongchedi.com/article/7107163758174257667>. Solche und ähnliche Diskussionen sind im chinesischen Internet keine Seltenheit; siehe beispielsweise: <https://www.eet-china.com/mp/a147128.html>, <https://www.zhihu.com/question/334227198>
- ¹² LinkedIn China erwähnte im „Future Recruitment Trend Report 2023“, dass die Generation Z – Fachkräfte, die nach 1996 geboren wurden – Arbeitgeber schätzt, die die Entwicklung und Vielfalt der Mitarbeiter mehr schätzen als frühere Generationen, und wird diesen Arbeitgebern zurückgeben. Siehe: <https://business.linkedin.com/content/dam/me/business/en-us/talent-solutions/resources/pdfs/future-of-recruiting-2023-china.pdf> (Seite 34).
- ¹³ Yu Lis Studie in der „China Foreign Trade“ Nr. 2/2022 zeigt, dass sich mehr als 40 % der befragten Fachkräfte, die weniger als 3 Jahre gearbeitet haben, nach einer „glücklichen“ Unternehmenskultur sehnen. Und diese Studie zitiert auch die Meinung von Zhu Fei, Professor an der Central University of Finance and Economics und Direktor des Forschungszentrums für Unternehmertum und Unternehmensentwicklung. Er glaubt, dass in den letzten Jahrtausenden das chinesische Volk (einschließlich Arbeitgeber und Arbeitnehmer) unbewusst ein hohes Maß an Professionalität in Arbeit und Karriere gelegt haben. Zeitinvestition ist eine gute Qualität, und sie wird mit lobenden Worten wie „Fleiß“ und „Engagement“ gekrönt. Gleichzeitig glaubt er, dass sich durch die sozialen Medien die historischen Praktiken und Regeln am Arbeitsplatz grundlegend verändert haben. Professor Zhu Fei schlug vor, dass Unternehmen auf dem Weg zu einer qualitativ hochwertigen Entwicklung des Talentmanagements tiefer über ihre Beschäftigungswert-Versprechen nachdenken und diese definieren, und systematisch die Anreize

für Unternehmen definieren sollten, Zientalente anzuziehen und herausragende Mitarbeiter zu halten, und aus dem umfassenden Managementmodell aussteigen sollten, das ausschließlich auf Arbeitszeit und anderen Faktoren beruht. <https://wh.cnki.net/collection/detail/84445>

- ¹⁴ Xue C, Zhou C, Su X and Qin Z (2022) Employment Psychology of Young Migrant Workers During Coronavirus Disease 2019: A Comparative Study Between Construction Workers and Food Delivery Knights. Front. Sociol. <https://doi.org/10.3389/fsoc.2022.874681> In dieser Studie wird erwähnt, dass eine neue Tendenz der Beschäftigungspsychologie gezeigt hat, dass junge Wanderarbeiter nicht nur nach guten Gehältern streben, sondern bei der Berufswahl auch auf mehr Familienfreundlichkeit achten.

Konrad-Adenauer-Stiftung e. V.

Dr. Chengzhan Zhuang
Wissenschaftlicher Mitarbeiter – Auslandsbüro Shanghai
Hauptabteilung Europäische und Internationale Zusammenarbeit
www.kas.de/china

chengzhan.zhuang@kas.de

Der Text dieses Werkes ist lizenziert unter den Bedingungen von „Creative Commons Namensnennung-Weitergabe unter gleichen Bedingungen 4.0 international“, CC BY-SA 4.0 (abrufbar unter: <https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/legalcode.de>)

Diese Veröffentlichung der Konrad-Adenauer-Stiftung e.V. dient ausschließlich der Information. Sie darf weder von Parteien noch von Wahlwerbern oder –helfenden zum Zwecke der Wahlwerbung verwendet werden. Dies gilt für Bundestags-, Landtags- und Kommunalwahlen sowie für Wahlen zum Europäischen Parlament.