

Cologne China Studies Online

Working Papers on Chinese Politics, Economy and Society

No. 1 / 2008

Tobias Voß

Die Aufnahmeprüfung für den öffentlichen Dienst der VR China seit 1993

The Entry Examination of the Civil Service of the PR China Since 1993

Zusammenfassung: Diese Spezialuntersuchung analysiert einen wichtigen Aspekt der chinesischen Verwaltungsreformen: die seit 1993 eingeführten Aufnahmeprüfungen für einen umgestalteten öffentlichen Dienst. Die Studie diskutiert dieses neue Instrument im Rahmen von Maßnahmen zur Professionalisierung, Verjüngung und Straffung, Leistungsmotivation und Verrechtlichung der Verwaltung. Sie untersucht sodann detailliert Vorschriften und bisherige Umsetzungsschritte für die Aufnahmeprüfung hinsichtlich der Prüfungsmethoden, -inhalte und -organisation. Dabei werden auch die Wege andauernder politischer Einflussnahme und Zulassungsbeschränkungen für bestimmte Personengruppen erörtert. Im Mittelpunkt steht das Rekrutierungsverfahren für untere und mittlere Positionen von Nichtführungskräften des staatlichen Verwaltungsapparates.
Schlagworte: Verwaltungsreform, öffentlicher Dienst, Personalpolitik, Prüfungswesen, Kader, Rekrutierung, Zielgruppen, Zulassungsbeschränkungen

Autor: Tobias Voß (tobias.voss@uni-koeln.de) ist Wissenschaftlicher Mitarbeiter der China-Studien, Lehrstuhl für Neuere Geschichte / Politik, Wirtschaft und Gesellschaft Chinas, an der Universität Köln.

Abstract: This specialized study analyzes an important aspect of Chinese administrative reforms: the entry examinations for a transformed civil service introduced since 1993. The study discusses this new instrument within the framework of measures for professionalizing, rejuvenating and streamlining, motivating and regulating the administrative apparatus. Scrutinizing the details of relevant rules and implementation steps in regard to examination methods, contents and organization, it also discusses the ways of exerting continuing political influence and restricting access to certain groups of the population. The analysis focuses on recruitment for lower and middle-level positions of non-leading personnel in the state administration.

Key words: Administrative reform, civil service, personnel policy, examination procedures, cadres, recruitment, target groups, entry restrictions

Author: Tobias Voß (tobias.voss@uni-koeln.de) is Lecturer for Chinese Studies, Chair for Politics, Economy and Society of Modern China, at the University of Cologne, Germany.

Kölner China-Studien Online



Arbeitspapiere zu Politik, Wirtschaft und Gesellschaft Chinas

Cologne China Studies Online

Working Papers on Chinese Politics, Economy and Society

Die Kölner China-Studien Online - Arbeitspapiere zu Politik, Wirtschaft und Gesellschaft Chinas - sind eine Veröffentlichungsreihe der Modernen China-Studien, Lehrstuhl für Neuere Geschichte / Politik, Wirtschaft und Gesellschaft Chinas, an der Universität zu Köln, Deutschland. Sie enthalten aktuelle Arbeitspapiere und frühere Analysen von andauernder Relevanz in deutscher oder englischer Sprache. Alle Studien sind nach dem Jahr ihrer Fertigstellung nummeriert und im Internet unter der Adresse www.china.uni-koeln.de/papers abrufbar. Soweit nicht anders angegeben, liegt das Copyright beim Autor.

Cologne China Studies Online – Working Papers on Chinese Politics, Economy and Society - is a publication series of Modern China Studies, Chair for Politics, Economy and Society of Modern China, at the University of Cologne, Germany. The series presents recent working papers and past analyses of continuing relevance in German or English language. All studies are numbered by year of completion and can be downloaded from the Internet address www.china.uni-koeln.de/papers. If not stated otherwise, the copyright stays with the authors.

Moderne China-Studien, Universität zu Köln
Lehrstuhl für Neuere Geschichte /
Politik, Wirtschaft und Gesellschaft Chinas

Prof. Dr. Thomas Scharping
Albertus-Magnus-Platz
50923 Köln, Germany
Tel.: +49- 221- 470 5401/02
Fax: +49- 221- 470 5406
www.china.uni-koeln.de

Tobias Voß

Die Aufnahmeprüfung für den öffentlichen Dienst der VR China seit 1993

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung.....	4
1.1. Aufbau der Arbeit.....	5
1.2. Verwendete Quellen und methodische Hinweise.....	6
1.3. Verwendung personalpsychologischer Gütekriterien.....	8
 2. Vom Kadersystem zum öffentlichen Dienst – Die Reform des Personalmanagements der chinesischen Staatsverwaltung.....	 10
2.1. Der chinesische Staatsapparat und seine Personalverwaltungsorgane.....	10
2.2. Das Kadersystem - Staatliches Personalmanagement in der Planwirtschaft.....	12
2.3. Die Entstehung des öffentlichen Dienstes.....	15
2.4. Das Personalmanagement des öffentlichen Dienstes.....	17
2.4.1. Personalwirtschaftliche Funktionen des öffentlichen Dienstes.....	17
2.4.2. Reformen des öffentlichen Dienstes.....	19
 3. Organisatorische Rahmenbedingungen der Aufnahmeprüfung für den öffentlichen Dienst.....	 22
3.1. Der Prüfungsablauf.....	22
3.2. Zugänglichkeit von Information... ..	24
3.3. Der rechtliche Rahmen.....	26
3.4. Zuständige Organe.....	28
3.5. Kosten der Prüfung.....	29

4. Geltungsbereich und Ausmaß der Aufnahmeprüfung für den öffentlichen Dienst.....	32
4.1. Rechtlicher Geltungsbereich der Aufnahmeprüfung für den öffentlichen Dienst..	32
4.2. Tatsächliche Entwicklung der offenen Stellen und der Prüflingszahlen.....	37
5. Zulassungsvoraussetzungen.....	42
5.1. Rechtliche Grundlagen und Generelle Eignungsüberprüfung.....	42
5.2. Zulassungsvoraussetzungen für die zentralen Prüfungen und ausgesuchte Provinzen.....	44
5.2.1. Parteizugehörigkeit	45
5.2.2. Volksgruppenzugehörigkeit.....	46
5.2.3. Geschlecht.....	47
5.2.4. Haushaltsregistrierung.....	48
5.2.5. Finanzielle Barrieren.....	50
6. Das Testverfahren der Aufnahmeprüfung für den öffentlichen Dienst.....	52
6.1. Der öffentliche Teil	52
6.1.1. Der administrative Eignungstest.....	52
6.1.1.1. Aufbau des administrativen Eignungstests.....	53
6.1.1.2. Wissensinhalte im Administrativen Eignungstest.....	56
6.1.1.3. Gütekriterien.....	58
6.1.2. Der Aufsatz.....	59
6.1.2.1. Struktur und Aufgabenstellung des Aufsatzes.....	59
6.1.2.2. Leistungskriterien und Auswertung im Aufsatz.....	61
6.1.2.3. Inhalte des Aufsatzes.....	62
6.1.2.4. Gütekriterien.....	64
6.1.3. Test für öffentliche Grundlagen.....	65
6.1.3.1. Aufgabenstellung und Inhalte des Test für öffentliche Grundlagen.....	65
6.2. Spezielle Prüfung und mündliche Prüfung.....	67
6.2.1. Die Spezielle Prüfung.....	68

6.2.2. Die Mündliche Prüfung.....	69
6.2.2.1. Rechtliche Grundlagen der mündlichen Prüfung.....	70
6.2.2.2. Organisation der mündlichen Prüfung.....	70
6.2.2.3. Das strukturierte Interview als Methode der mündlichen Prüfung.....	72
6.2.2.4. Inhalte der mündlichen Prüfung.....	74
6.2.2.5. Prüfer der mündlichen Prüfung.....	77
6.2.2.6. Rechtliche Regelungen für die Prüfer der mündlichen Prüfung.....	77
6.2.2.7. Gütekriterien.....	79
7. Die Personaluntersuchung (<i>kaocha</i>).....	82
8. Besetzung von Führungspositionen in der staatlichen Verwaltung durch Parteikaderprüfungen.....	85
9. Schlussbetrachtung.....	90
10. Literaturverzeichnis.....	93
10.1. Primärquellenverzeichnis.....	93
10.2. Sekundärliteratur.....	101
11. Anhänge.....	109
Anhang 1: Beispiele für Prüfungsfragen.....	109
Anhang 2: Kategorisierung der Fragen im Wissensteil des administrativen Eignungstest.....	114
Anhang 3: Quellenbelege für Anmeldungs- und Zulassungszahlen zur Aufnahmeprüfung für den öffentlichen Dienst.....	115
Anhang 4: Glossar chinesischer Schriftzeichen.....	116

1. Einleitung

Die Aufnahmeprüfung für das Personal der Staatsverwaltung der Volksrepublik China, mit der sich diese Arbeit auseinandersetzt, ist ein wichtiger Bestandteil des 1993 eingeführten öffentlichen Dienstes¹. Schon seit Anfang der achtziger Jahre ist die chinesische Staatsführung bestrebt gewesen, die Verwaltung des staatlichen Personals den Erfordernissen der wirtschaftlichen Reformpolitik anzupassen. Dieses äußerte sich einerseits in Bemühungen, den Staatsapparat zu verschlanken und alte Verwaltungskader durch junge, gut ausgebildete Kader zu ersetzen. Andererseits fing man an, einen formalen Rahmen für ein neues Personalmanagement auszuarbeiten, durch den das staatliche Verwaltungspersonal aus dem alten Kadersystem herausgelöst und auf der Grundlage von Gesetzen verwaltet werden sollte. Dieser Prozess begann im Jahr 1993 mit dem Inkrafttreten der vorläufigen Bestimmungen für den öffentlichen Dienst und wurde mit dem Gesetz für den öffentlichen Dienst aus Jahr 2006 weiter gefestigt. Neben der Spezialisierung auf staatliches Verwaltungspersonal und der Normierung des Personalmanagements durch Gesetze ist die Einführung von Aufnahmeprüfungen für Ämter in der Staatsverwaltung eine zentrale Neuerung des öffentlichen Dienstes. Wichtigster Grundsatz dieser Prüfungen ist die freie Zugänglichkeit und ein fairer Wettbewerb², um so den Kreis der potentiell am besten qualifizierten Fachkräfte mit hohem verwaltungstechnischem Wissen zu erschließen. Dieser Offenheit steht allerdings entgegen, dass das gesamte System des öffentlichen Dienstes bis heute durch eine enge Verflechtung mit der Bürokratie der Kommunistischen Partei gekennzeichnet ist. Neben der Darstellung der konkreten Testverfahren und der organisatorischen Rahmenbedingungen der Aufnahmeprüfung, ist es deshalb Anliegen dieser Arbeit herauszufinden, ob der Grundsatz der Chancengleichheit tatsächlich verwirklicht wird, an welchen Stellen er eingeschränkt ist und welche Rolle die Kommunistische Partei Chinas hierbei spielt. Des Weiteren muss gefragt

¹ Es muss darauf hingewiesen werden, dass die als „Aufnahmeprüfung für den öffentlichen Dienst“ (*gongwuyuan luyong kaoshi*) bezeichnete Prüfung diejenige Form der Prüfung darstellt, wie sie im Gesetz für den öffentlichen Dienst für Nichtführungsämter definiert wird. Allerdings existiert seit dem Jahr 2002 eine Parteirichtlinie, welche die Besetzung von Führungsämtern durch Kaderprüfungen als Möglichkeit der Personalbeschaffung von staatlichen Verwaltungsstellen ermöglicht. Schwerpunkt dieser Arbeit ist die Prüfung, wie sie für Nichtführungsämter vorgeschrieben ist. Auf die Kaderprüfungen für Führungsämter geht in gestraffter Form das Kapitel 8 ein.

² Diese zentralen Grundsätze der Aufnahmeprüfung finden sich in §21 des Gesetzes für den öffentlichen Dienst. Diese sind „offene Prüfungen“ (*gongkai kaoshi*), „Gleichberechtigung und Wettbewerb“ (*pingdeng jingzheng*) und „Auswahl der Besten“ (*zeyou luqu*).

werden, ob es die bei der Prüfung eingesetzten Testverfahren wirklich ermöglichen die besten Bewerber herauszufiltern. Es soll deshalb untersucht werden, wie hoch die Qualität des Personalauswahlverfahrens für den öffentlichen Dienst ist.

Bei der Darstellung steht zwar aufgrund einer klareren Datenlage die aktuelle Situation der Aufnahmeprüfung im Vordergrund, dennoch werden alle wichtigen Entwicklungen, die sich seit 1993 im Bereich der Prüfungsorganisation und der Testverfahren vollzogen haben, mit in die Analyse einbezogen.

1.1. Aufbau der Arbeit

Zunächst soll in einem einleitenden Kapitel die Entwicklung des Personalmanagements der chinesischen Staatsverwaltung vom Kadersystem zum öffentlichen Dienst dargestellt werden. Herausgearbeitet werden sollen hierbei einerseits die grundlegenden Veränderungen, die der öffentliche Dienst mit sich gebracht hat, und andererseits die vom Kadersystem übernommenen Methoden.

Der zweite Abschnitt führt anschließend in die organisatorischen Rahmenbedingungen der Prüfung ein. Um dem Leser einen ersten Überblick über die Gestalt der Prüfung zu geben wird zunächst das Schema des Prüfungsprozesses kurz dargestellt. Darüber hinaus werden rechtliche Rahmenbedingungen, zuständige Organe und die Kosten der Prüfung thematisiert.

Um herzuleiten, welche Wirksamkeit die Aufnahmeprüfung innerhalb des Rekrutierungsverfahrens für den öffentlichen Dienst tatsächlich entfaltet, muss gefragt werden, welches reale Ausmaß die Anwendung der Prüfung hat. Im dritten Abschnitt soll deshalb der Umfang, in dem die Prüfung Anwendung findet, ausgelotet werden. Zunächst wird der formale Geltungsbereich der Prüfung und anschließend die tatsächliche Entwicklung der Prüflingszahlen seit Einführung der Prüfung untersucht.

Als nächstes wird danach gefragt, in welcher Weise die Grundsätze von Gleichheit und Gerechtigkeit im Prüfungsverfahren verwirklicht werden, oder ob Einschränkungen durch Zulassungsbeschränkungen bestehen. Der vierte Abschnitt beschreibt deshalb anhand von Stellenausschreibungen und Prüfungsbekanntmachungen des Personalministeriums und ausgewählter Provinzen, welche Zulassungsbeschränkungen in der Prüfungspraxis angewandt werden.

Im fünften Abschnitt werden schließlich die eingesetzten Testverfahren anhand der Auswertung der verwendeten Prüfungsbögen analysiert. Hierbei stehen zwei Aspekte im Vordergrund: Zunächst wird der Frage nachgegangen, inwiefern die angewandte Testbatterie ein geeignetes Mittel für das Auffinden der am besten qualifizierten Bewerber ist. Untersucht wird also die Güte der Prüfung, wobei personalpsychologische Gütekriterien zur Hilfe genommen werden. Da das System des öffentlichen Dienstes nach wie vor eng mit der Partei verwoben ist, muss darüber hinaus gefragt werden, ob parteiideologisches Wissen Bestandteil der Prüfung ist und in welchem Verhältnis professionelle und politische Anteile zueinander stehen.

Der sechste und letzte Abschnitt der Arbeit thematisiert die Personalbeurteilung am Ende des Prüfungsverfahrens und geht der Frage nach, ob dieses vollständig von der Prüfungsleistung des Bewerbers abgekoppelte Verfahren eine Einschränkung der Güte des Testverfahrens bedeutet.

1.2. Verwendete Quellen und methodische Hinweise

Die Quellenlage zur Aufnahmeprüfung für den öffentlichen Dienst Chinas ist äußerst zwiespältig. Zum einen ist eine Fülle von Primärquellen wie Prüfungsbögen, Vorbereitungsbüchern für die Prüfung, Prüfungsbekanntmachungen (*kaoshi luyong gongwuyuan gonggao*), Stellenlisten (*zhiweibiao*) für den öffentlichen Dienst und diverse Rechtsdokumente vorhanden, die einen erstaunlich tiefen Einblick in die Organisation und die Testverfahren ermöglichen. Zum anderen ist das Thema, da es sich nur um ein kleines (aber wichtiges) Randgebiet im Gesamtsystem des öffentlichen Dienstes handelt, in der Sekundärliteratur noch nicht erschöpfend behandelt worden. Dies gilt vor allem für Literatur aus dem westlichen Kulturkreis, in der sich keine ausführliche Analyse der Prüfung findet. Deutlich umfangreicher ist die Zahl der chinesischen Publikationen, die allerdings wesentliche Wissenslücken auch nicht schließen kann. Viele der Texte in chinesischen Fachjournalen und Monografien sind oberflächlicher Natur: Es werden eher formale Abläufe beschrieben als sozialwissenschaftliche Studien unternommen. Statt über das Ausmaß von Vetternwirtschaft und Prüfungsbetrug zu sprechen oder konkrete Zahlen zu nennen, werden bevorzugt systematische Probleme der Prüfung erörtert und allgemeine Tendenzen erwähnt. Es gibt

folglich in der Sekundärliteratur kein Grundlagenwerk über die Aufnahmeprüfung, auf dem man diese Arbeit gründen könnte, dennoch liefern etliche chinesischer Quellen verstreute Hintergrundinformationen, aus denen sich ein klareres Gesamtbild der Prüfung zusammensetzt³.

Wichtigste Grundlage der Prüfungsanalyse ist aber die Auswertung der zu Verfügung stehenden Primärquellen, die in der Regel den Websites der jeweiligen Personalbehörden und Internetseiten, die als Plattform zur gegenseitigen Unterstützung der Bewerber für die Vorbereitung der Prüfung dienen, entnommen wurden. Insgesamt wurden für die Analyse 6 Stellenlisten mit über 20.000 ausgeschriebenen Stellen und 54 Prüfungsbögen⁴ ausgewertet. Hinzu kommen verschiedene Prüfungsbekanntmachungen, die zugrunde liegenden Rechtsvorschriften, sowie verschiedene Vorbereitungsbücher für die Prüfung. Zwar kann das vorliegende Material gerade im Bereich der Provinzprüfungen keine Vollständigkeit beanspruchen, dennoch ist es möglich klare Aussagen zu formalen Abläufen, den Zulassungsbeschränkungen, den Testmethoden und der inhaltlichen Struktur zu treffen. An Stellen an denen wegen fehlender Daten keine Verallgemeinerung möglich ist, wird genau erläutert, welche Beispiele gewählt wurden und wie die Datenlage aussieht. Um eine gute Übersichtlichkeit zu gewährleisten, werden die verwendeten Primärquellen am Anfang des Literaturverzeichnisses in einem gesonderten Abschnitt aufgeführt. Dieses Primärquellenverzeichnis gliedert sich in die Teile A: Prüfungsbekanntmachungen, B: Stellenlisten, C: Rechtsvorschriften, D: Prüfungsbögen. Die einzelnen Dokumente sind innerhalb der Abschnitte zudem fortlaufend nummeriert: die Prüfungsbekanntmachung für die zentralen Prüfungen findet sich beispielsweise unter „A1“ und der Prüfungsbogen für den Aufsatz der Provinz Anhui unter „D19“.

Für die Analyse der Testverfahren werden außerdem Werke der personalpsychologischen Literatur zu Rate gezogen. Grundlagenwerk ist hier vor allem die Publikation von Schuler und verschiedenen Mitautoren.

³ Es gibt allerdings auch Arbeiten, die sich tiefergehender mit Aspekten der Prüfung beschäftigen, wie zum Beispiel die Kostenschätzung von Yu und (Vgl. Yu; Du, 2006), oder personalpsychologische Studie zur mündlichen Prüfung von Wu, Zhang und Yang (Vgl. Wu; Zhang; Yang, 1997)

⁴ Genau genommen handelt es sich um 36 Prüfungsbögen für schriftliche Prüfungen und 18 Fragekataloge für mündliche Prüfungen. Vgl. Primärquellen Abschnitt D.

Schließlich werden zur Beschreibung des Gesamtsystems des öffentlichen Dienstes vor allem die Arbeiten von John P. Burns herangezogen, welcher die Entwicklung des öffentlichen Dienstes seit den Anfangstagen begleitet hat, aber auch Arbeiten von Manion, Heilmann und Hon S. Chan werden verwendet.

1.3. Verwendung personalpsychologischer Gütekriterien

Für die Beschreibung und Beurteilung der Testverfahren der Prüfung sollen personalpsychologische Begriffe und Kategorien herangezogen werden. Um die Qualität von Testverfahren zu beurteilen, verwendet man in der Personalpsychologie die so genannten Gütekriterien Objektivität, Reliabilität und Validität. Die Objektivität misst, inwieweit das Testergebnis von Faktoren außerhalb der getesteten Person beeinflusst wird. Zu diesen Faktoren gehören zum Beispiel die Testleiter, die Prüfungssituation oder die Art der Auswertung⁵. Die Reliabilität (auch: Zuverlässigkeit) ist ein Maß für die Messgenauigkeit eines Tests. Die Messgenauigkeit von Tests erkennt man zum Beispiel daran, in welchen Maß die Ergebnisse im Fall einer Testwiederholung konstant sind (Test-Retest-Reliabilität) oder wie stark die Testbewertungen unterschiedlicher Prüfer miteinander übereinstimmen (Interrater-Reliabilität). Die Validität (auch: Gültigkeit) schließlich ist das zentrale Gütekriterium für einen Test. Sie stellt fest, inwieweit der Test überhaupt das misst, was er messen soll und entscheidet somit über die Gültigkeit/Aussagefähigkeit der Messung bezüglich der Messintention⁶. Zwischen den Gütekriterien bestehen darüber hinaus logische Beziehungen dergestalt, dass Objektivität eine Voraussetzung für Reliabilität, Reliabilität wiederum eine Voraussetzung für die Validität ist. Ist die Einschätzung der Objektivität der Aufnahmeprüfung schon aus den organisatorischen Voraussetzungen der Prüfungssituation

⁵ Für die Analyse der Aufnahmeprüfung ist es sogar sinnvoll, weitere Unterarten der Objektivität zu unterscheiden die Durchführungsobjektivität ist dann gegeben, wenn ein Test verständliche und genaue Anweisungen über Zeitvorgaben, Aufgabenanordnung, Punkteverteilung usw. enthält. Die Güte der Auswertungsobjektivität steigt mit der Eindeutigkeit der Antworten, und die Interpretationsobjektivität ist das Maß für die Unabhängigkeit der Personen, die den Test beurteilen. Vgl. Mietzel, 2001, S. 416-418

⁶ In empirischen Studien wird die Validität durch den Validitätskoeffizienten ausgedrückt, welcher das Korrelationsmaß für die Stärke des Zusammenhangs zwischen einem Auswahlinstrument und einem Leistungskriterium ist. Er liegt stets zwischen 1 und -1, wobei 1 einen eindeutigen Zusammenhang darstellt. In der Personaldiagnostik wird ein Validitätskoeffizient zwischen 0,3 und 0,5 als gut, Koeffizienten mit einem Wert über 0,5 als sehr gut bewertet. Es gibt also per Definition kein Auswahlverfahren, dass hundertprozentig valide ist. Vgl. Weuster, 2004, S. 17.

ableitbar, so sind für eine genaue Ermittlung von empirischen Daten der Gütekriterien Reliabilität und Validität aufwendige psychometrische Testverfahren notwendig. In diesen Fällen wird bei der Beurteilung der einzelnen Prüfungsteile auf allgemeine Forschungsergebnisse der angewandten Psychologie zurückgegriffen.

2. Vom Kadersystem zum öffentlichen Dienst – Die Reform des Personalmanagements der chinesischen Staatsverwaltung

Das Personalmanagementsystem des öffentlichen Dienstes, so wie es seit 1993 besteht, stellt keine vollständige Abkehr von traditionellen Mechanismen der Vorreformzeit dar. Ein Verständnis des öffentlichen Dienstes setzt deshalb auch die Kenntnis der Methoden des alten Kadersystems voraus. Um zu zeigen, dass die Aufnahmeprüfung dennoch eine der zentralen Reformmaßnahmen darstellt, soll bei der Darstellung des öffentlichen Dienstes die Entwicklungsgeschichte des neuen Personalmanagements im Vordergrund stehen.

Da die hier thematisierten Verwaltungsreformen immer das Verwaltungspersonal der chinesischen Exekutive als Gegenstand haben, wird aber zunächst ein kurzer Überblick über die administrative Struktur der Regierungsorgane und Personalverwaltungsstruktur gegeben⁷.

2.1. Der chinesische Staatsapparat und seine Personalverwaltungsorgane

Das zentrale Regierungsorgan der VR China ist der Staatsrat (*guowuyuan*)⁸, ein Kabinett, das derzeit 28 Ministerien und Kommissionen umfasst. Innerhalb des Staatsrates besteht mit dem ständigen Ausschuss des Staatsrates ein „inneres Kabinett“, dem die wichtigsten Amtsträger der Zentralregierung angehören. Unterhalb der Zentralregierung erstreckt sich das chinesische Regierungssystem über insgesamt vier territoriale Verwaltungsebenen. Zu diesen gehören neben der Ebene der Zentralregierung die Provinzebene, die auch vier regierungsunmittelbare Städte und fünf autonome Regionen umfasst, die Bezirksebene, die Kreisebene und die Gemeindeebene⁹. Auf diesen Ebenen werden jeweils eigene Kabinette gebildet. Neben Organen mit territorialer Zugehörigkeit gibt es auch Behörden, die direkt einem zentralen Ministerium unterstellt sind. Auch sie werden

⁷ Es ist anzumerken, dass öffentlich Bedienstete durchaus auch in Organen der Partei angestellt werden können. Die Mehrzahl arbeitet jedoch in Regierungsorganen. Anm. d. Verf.

⁸ Offiziell oberstes Staatsorgan ist der Nationale Volkskongress, der Gesetze erlässt und Kandidaten für hochrangige Regierungsämter wählt. Vergleichbare Legislativorgane finden sich auf den verschiedenen lokalen Ebenen wieder. Im Einparteiensaat China sind solche Parlamente allerdings nur formale Vollstrecker des Parteiwillens.

⁹ Unterhalb der Gemeindeebene existiert auch noch eine Dorfebene. Sie wird in dieser Darstellung allerdings ausgeklammert, weil unterhalb der Gemeindeebene keine Führungsämter des öffentlichen Dienstes vorgesehen sind. Anm. d. Verf.

ähnlich, wie ihre lokalen Gegenstücke, in verschiedene Hierarchiestufen eingeteilt. Hierbei handelt es sich um Ministerien (*bu*/部), Ministerialabteilungen (*ju*/局, *si*/司), Unterabteilungen eines Ministeriums (*chu*/处) und Ministerialreferate (*ke*/科)¹⁰.

Die Regierungsorgane sind allerdings keine autonomen Entscheidungsträger, sondern werden durch die Bürokratie der KPCh kontrolliert. So findet sich auf jeder territorialen Ebene ein Parteikomitee, das Einfluss auf das jeweilige Kabinett ausübt. Außerdem existieren in den Ministerien und Abteilungen so genannte Parteigruppen (*dangzu*), welche Entscheidungshoheit in allen wichtigen Fragen besitzen¹¹.

Der Bereich der Personalverwaltung der staatlichen Administration Chinas wird von verschiedenen Organen wahrgenommen. Das wichtigste Organ sind hierbei die Organisationsabteilungen der KPCh (*zhongguo gongchandang zuzhibu*), die über die grundlegenden politischen Leitlinien der Personalpolitik entscheiden und die Nomenklatur der Partei (s. Kap. 2.2.) verwalten. Personalentscheidungen für Schlüsselpositionen liegen somit in den Händen der Parteikomitees und den in allen staatlichen Organen installierten Parteigruppen (*dangzu*). Die für die tägliche Personalarbeit zuständigen ausführenden Organe sind das Personalministerium (*renshibu*) und die entsprechenden Personalorgane auf Provinz-, Bezirks-, Kreis- und Gemeindeebene. Die Verknüpfung von Organisationsabteilungen und Personalbehörden erfolgt dadurch, dass wichtige Personen der Personaladministration gleichzeitig Ämter in der Organisationsabteilung besitzen¹².

Festzuhalten ist, dass die Partei in allen wichtigen Bereichen die Staatsverwaltung kontrolliert. Dies gilt in besonderem Maße für den Bereich des Staatspersonals.

2.2. Das Kadersystem - Staatliches Personalmanagement in der Plan-

¹⁰ Diese Bezeichnungen wurden von Heilmann übernommen. Vgl. Heilmann, 1996, S. 675.

¹¹ Die Struktur von Parteiorganen in Behörden der Ministerialverwaltung, die ihre Weisungen direkt vom Ministerium empfangen, sowie die von Parteikomitees, die territoriale Autorität ausüben, wird im Chinesischen als *tiaokuai* = „Stränge und Blöcke“ bezeichnet. Ob eine Behörde Befehle vom Parteikomitee oder vom Ministerium entgegen nehmen muss, hängt davon ab zu welchem Organ ein „Weisungsverhältnis“ (*lingdao guanxi*) besteht. Vgl. Saich, 2001, S. 109.

¹² Vgl. Heilmann, 2004, S. 100. Ein gutes Beispiel hierfür ist der Minister des Personalministeriums Zhang Bolin, der gleichzeitig den Vizevorsitz in der Organisationsabteilung des ZK innehat. Vgl. Homepage des Personalministeriums: <http://www.mop.gov.cn/Desktop.aspx?PATH=rsbww/sy/rsbjj/ldjj/zbl> (Stand: 4.7.2007).

wirtschaft

Chinas Wirtschaft ist seit den fünfziger Jahren bis zum Beginn der Wirtschaftsreformen Anfang der achtziger Jahre, je nach Phase in unterschiedlicher Ausprägung, planwirtschaftlich organisiert gewesen. Nach dem Ende der Kulturrevolution wurden die Dezentalisierungsmaßnahmen jener Zeit rückgängig gemacht, so dass in den Jahren 1977 und 1978 eine stärker zentralisierte Planwirtschaft sowjetischer Prägung in China eine Renaissance erlebte. Auch nach dem Einsetzen der Wirtschaftsreformen und der Hinwendung zu einer marktwirtschaftlich organisierten Wirtschaft gab es Phasen der Rezentralisierung, in denen wieder verstärkt auf planwirtschaftliche Instrumente zurückgegriffen wurde¹³, was sich ebenfalls auf die staatliche Personalverwaltung auswirkte.

Bis Anfang der neunziger Jahre war der Bereich der Beschaffung von staatlichem Verwaltungspersonal in Form eines Arbeitszuteilungssystems geregelt. Unter Aufsicht der Staatlichen Plankommission¹⁴ erstellten Arbeitsministerium und Personalministerium zentrale Pläne (*renshu jihua*) für die Anzahl der Arbeiter und Angestellten in staatlichen und kollektiven Einheiten sowie für die Anzahl der so genannten „Kader“¹⁵. Zu diesen zählten neben Verwaltungsangestellten in Partei, den Regierungsorganen und verschiedenen Massenorganisationen auch Lehrer, Ärzte, Ingenieure, Fabrikmanager und so fort. Der Personalbedarf dieses so genannten Kadersystems wurde über staatliche Verteilungspläne (*fenpei jihua*) für Hochschul-, Fachhochschul-, und Fachmittelschulabsolventen, Verteilungspläne für demobilisierte Soldaten und militärische Fachkader sowie durch

¹³ So zwischen 1981-83, als führende Wirtschaftspolitiker wie Chen Yun den staatlich Kontrollverlust über die Wirtschaft befürchteten und zwischen 1990-92, als nach der politischen Krise von 1989 und der Ablösung treibender Reformkräfte wie Zhao Ziyang die nunmehr konservativen Machthaber die Restauration planwirtschaftlicher Instrumente betrieben. Vgl. Naughton, 1995, S. 64, S. 119 und S. 274.

¹⁴ Die Staatliche Plankommission war das zentrale Organ der Planwirtschaft der VR China. Hier wurden alle langfristigen Planvorgaben aufgestellt, an denen sich die anderen Regierungsorgane zu orientieren hatten. Heute ist es Aufgabe der 2003 in Nationale Kommission für Entwicklung und Reform umbenannten Kommission, makroökonomische Ziele zu erarbeiten und Empfehlungen für den Einsatz wirtschaftspolitischer Instrumente zu geben. Vgl. Homepage der Kommission: <http://en.ndrc.gov.cn/mfndrc/default.htm>.

¹⁵ Vgl. Hebel; Schucher, 1992, S. 83-84. Anders als beispielsweise im europäischen Sprachgebrauch, wo die Eliten kommunistischer Parteien als Kader bezeichnet wurden, wird der Begriff des Kaders in der Volksrepublik China als Sammelbegriff für alle diejenigen städtischen Arbeitskräfte verwendet, die geistige Arbeit verrichten vgl. Heilmann, 2004, S. 114 und Burns, 1999, S. 183. Zur Stellenplanung der Kader ist ferner anzumerken, dass vor Festlegung der Anzahl (*renshu*) der Kader Angaben über die Kadersollstärke von den verschiedenen Verwaltungszweigen von „unten nach oben“ weitergegeben wurden, was „Ressortegoismus“ (*benweizhuyi*) begünstigte und ein Grund für Ineffizienzen in der Arbeitskräfteplanung war. Vgl. Schucher, 1992, S. 93 und S. 184.

Kadertransfers gedeckt¹⁶. Die Arbeitszuteilungspläne für Hochschulabgänger wurden von den Ministerien, der staatlichen Bildungskommission und den Universitäten aufgestellt¹⁷. Im Jahr 1988 belief sich die Zahl der Kader¹⁸ auf insgesamt 31,1 Millionen Personen, von denen 12,8 Millionen in Wirtschaftsbetrieben und 13,2 Millionen in so genannten Dienstleistungseinheiten oder Institutionen¹⁹ arbeiteten. Mit 5,1 Millionen Personen und damit 16,4% vom gesamten Kaderpersonal ist die Gruppe der in Verwaltungsorganen der Regierung beschäftigten Kader im Verhältnis gering. Festzuhalten ist aber, dass das Personal der staatlichen Verwaltung, das später in den öffentlichen Dienst übergang, nach den gleichen Regeln verwaltet wurde wie die anderen Kader.

Das Kadersystem zeichnete sich aber nicht nur durch eine umfassende und einheitliche Verwaltung aller geistigen Arbeiter und die zentrale Arbeitsplatzzuteilung aus, sondern ebenso durch bestimmte Methoden des Personalmanagements, zu deren wirkungsmächtigsten Elementen ein Nomenklatorsystem zur Kontrolle der Einsetzung von Führungskadern, ein umfangreiches System der Personalbeurteilung und das Personalaktensystem gehörten.

Ein charakteristisches Merkmal der traditionellen Kaderverwaltung ist die alleinige Konzentration der Entscheidungsgewalt bei der Besetzung von Führungspositionen in den Händen der KPCh. Dieses Nomenklatorsystem²⁰ umfasst verschiedene Listen, auf denen alle

¹⁶ Vgl. Hebel; Schucher, 1992, S. 83.

¹⁷ Das Zuteilungssystem war zwischen 1980 und 1990 allerdings nicht einheitlich organisiert. Zwischen 1981 und 1983 wurden das zentrale Planungssystem der 50er Jahre wieder aktiviert und die Studenten über die Stellenpläne der Ministerien, denen die verschiedenen Hochschulen unterstanden verteilt. Zwischen 1984 und 1987 durften die Hochschulen ihre eigenen Pläne in Absprache mit den einstellenden Einheiten selbst erstellen. Diese wurden an die im Jahr 1985 eingerichtete Staatliche Bildungskommission und die Staatliche Plankommission zur Genehmigung weitergeleitet. Zwischen 1988 und 1989 waren die höheren Lehranstalten vollständig für die Planung verantwortlich, was sich aber aufgrund der schlechten wirtschaftlichen Lagen als problematisch herausstellte, so dass in den Jahren 1990 und 1991 zunächst wieder auf zentrale Planung zurückgegriffen wurde. Vgl. Hayhoe, 1995, S. 83.

¹⁸ Burns, 1999, S. 184.

¹⁹ Das Konzept der Dienstleistungseinheiten besteht bereits seit den Anfängen der VR China. Sie unterscheiden sich von Unternehmen dadurch, dass sie keine Gewinne einfahren, andererseits haben sie nicht die Befugnisse, andere Körperschaften zu bestimmen wie eine staatliche Verwaltungsbehörde. Zu ihnen zählen zum Beispiel Krankenhäuser, Forschungseinrichtungen und Schulen. Vgl. Lam; Perry, 2001, S. 19.

²⁰ In der chinesischen Terminologie finden sich für „Nomenklatur“ zwei Begriffe: *mingchengbiao* („Namensliste“) und *ganbu guanli quanxian* („Kaderverwaltungskompetenz“). Ersterer bezeichnet die Bereiche der Nomenklatur, über die das Zentralkomitee der Kommunistischen Partei Chinas wacht. Der zweite Begriff kann für die gesamte Nomenklatur ohne Berücksichtigung von Rangunterschieden benutzt werden. Vgl. Manion, 1985, S. 213.

politisch und gesellschaftlich relevanten Führungspositionen vermerkt sind²¹. Für jede der administrativen Ebenen der chinesischen Partei- und Staatshierarchie bestehen separate Listen, wobei sich die Nomenklaturkompetenz jeweils auf die nächst untere Ebene erstreckt²². Die Macht der Parteikomitees und der Parteigruppen besteht darin, dass sie entscheiden, welche Person welchen Posten auf der Liste zugeteilt bekommt. Des Weiteren existiert eine Liste mit Namen von Personen, die für Führungsposten in Frage kommen. Bei dieser Führungskaderreserve (*lingdao ganbu houbei mingdan*) handelt es sich um Kader, die bereits ein spezielles Empfehlungs- und Auswahlverfahren sowie parteiinterne Schulungen absolviert haben und somit als parteiideologisch zuverlässig gelten²³.

Ein anderes wichtiges Mittel der Kaderverwaltung war die Beurteilung von Kadern, mittels verschiedener Verfahren. Hierzu zählten die „Begutachtung“ (*jianding*), eine Form der Selbstbeurteilung, die der Kader zunächst mit seinen Kollegen diskutierte, bevor vom zuständigen Parteikomitee ein schriftliches Urteil verfasst wurde. Eine weitere Methode war die „Kaderbeurteilung“ (*kaohe*), die jährlich durch eine Beurteilungsgruppe des Parteikomitees mit Nomenklaturautorität durchgeführt wurde und bei der die Arbeitsleistung eines Kaders beurteilt wurde. Diese Art der Personalbeurteilung ist heute in ähnlicher Form auch Bestandteil des öffentlichen Dienstes. Die wohl strengste Form der Beurteilung war eine politische Untersuchung (*shencha*), die auf rein politische Aspekte gerichtet war. Sie wurde ausschließlich von den Organisationsabteilungen der Partei durchgeführt und hatte gerade für die Führungskaderreserve eine entscheidende Bedeutung²⁴.

²¹ Vgl. Chan, 2004, S. 705.

²² Dieses einstufige Verfahren besteht seit dem Jahr 1984 und stellt gegenüber dem vorher praktizierten zweistufigen Verfahren, bei dem das Zentralkomitee Posten bis hinab auf die Präfektur-/Ministerialunterabteilungsebene zuteilte, eine Dezentalisierungsmaßnahme dar (vgl. Burns, 2004, S. 35). Grund für die Reform ist unter anderem das Problem der Überlappung von Nomenklaturkompetenzen, das durch die Aufführung gleicher Posten auf den Listen verschiedener Ebenen bestand, so dass die Postenbesetzung durch die untergeordnete Ebene immer noch mit dem Parteikomitee der übergeordneten Ebene ausgehandelt werden musste. In den fünfziger Jahren existierte sogar vorübergehend ein drei Stufen hinabreichendes, streng zentralisiertes Nomenklaturverfahren, das allerdings wegen der Masse an zu besetzenden Posten als ineffizient verworfen wurde (vgl. Manion, 1985, S. 218).

²³ Vgl. Manion, 1985, S. 219.

²⁴ Ein Handbuch zum Kadermanagement aus dem Jahr 1983 nennt als Grundlage der politischen Untersuchung zehn Punkte. So sollten neben generell „schlechten Elementen“ auch Personen, die sich gegen Deng Xiaopings Reformpolitik stellten, sowie Personen, die in der Kulturrevolution an die Macht gekommen waren, herausgefiltert werden, was der Untersuchung den Charakter einer Säuberung verlieh. Vgl. Manion, 1985, S. 227.

Ein weiteres machtvoll Instrument der KPCh sind die Personaldossiers (*dang'an*), die exklusiv von der Organisationsabteilung der Kommunistischen Partei verwaltet werden und von den betroffenen Personen nicht eingesehen werden dürfen²⁵. Die Akten enthalten neben Angaben zu Personalien und Lebensläufen sämtliche Angaben der Ergebnisse der verschiedenen Personalbeurteilungsverfahren, sowie Verstöße gegen die Parteidisziplin oder Rechtsverstöße. Einträge in den Personalakten sind bis auf den heutigen Tag entscheidend für den Karriereverlauf von Staatsbediensteten und Führungskadern der Partei.

2.3. Die Entstehung des öffentlichen Dienstes

Nach dem Einsetzen der Wirtschaftsreformen Ende der achtziger Jahre wurde deutlich, dass der Bedarf an speziell qualifizierten Fachkräften durch das herkömmliche Arbeitszuteilungssystem nicht mehr gedeckt werden konnte. Gerade im Bereich von Steuer-, Zoll-, Statistikbehörden und Banken reichten die über die Bildungskommission zugeteilten Universitätsabsolventen sowohl fachlich als auch quantitativ nicht mehr aus, so dass man ab 1981 begann, Personal frei zu rekrutieren und dabei verstärkt auch auf Absolventen der oberen Mittelschulen zurückgriff²⁶.

Um den neuen Anforderung gerecht zu werden, wurden auf höchster politischer Ebene, vorangetrieben durch den damaligen Generalsekretär der KPCh Zhao Ziyang, umfassende Verwaltungsreformen vorbereitet. Die Zielsetzungen dieser Reformen waren einerseits die Zuführung junger, qualifizierter Arbeitskräfte und die Freistellung älterer, wenig qualifizierter Arbeitskräfte, sowie der Abbau überschüssigen Personals zur Kostenreduktion andererseits.

Das Problem der Personalüberdeckung und Unterqualifizierung älterer Kader versuchte man zunächst mittels großzügiger Ruhestandsregelungen²⁷ zu erreichen. In einem ersten großen Schritt wurden ab dem Jahr 1982 2.870.000 ältere Kader in den Ruhestand geschickt, während ein halbe Million jüngerer, besser ausgebildeter Kader nachrückte. Weitere Maßnahmen zu Reduzierung des Personals bestanden vor allem in der strukturellen

²⁵ Vgl. Lieberthal, 1995, S. 196.

²⁶ Vgl. Burns, 1989, S. 757.

²⁷ Hierzu wurde vor allem den so genannten revolutionären Kadern (hiermit sind Kader gemeint, die vor der Staatsgründung 1949 der KPCh beigetreten waren) ermöglicht, mit einer Rente, die über ihrem Gehalt lag, in den Ruhestand zu gehen. Vgl. Manion, 1992, S. 7. Zu den Zahlen vgl. Heilmann, 2004, S. 116.

Verkleinerung der administrativen Organe. 1982, 1988, 1993 und 1998 wurden verschiedene Strukturreformen auf der Ebene des Staatsrates vorgenommen, wobei signifikante Veränderungen in der Zahl der Ministerien vor allem auf die Reformen aus den Jahren 1982 und 1998 zurückzuführen sind. Erstere reduzierte die Zahl der Ministerien und Kommissionen auf Staatsratsebene von 52 auf 43 Organe, letztere von 41 auf 27 Organe²⁸, allerdings ohne langfristig nennenswerte Veränderungen in der Höhe des Personals herbeizuführen²⁹.

Für die Zielsetzung der Zuführung junger, qualifizierter Arbeitskräfte bedurfte es darüber hinaus weiterer grundlegender Reformen des Personalmanagementsystems, die schließlich 1993 in die Einführung des öffentlichen Dienstes münden sollte.

Bereits 1987 hatte Zhao Ziyang ein Programm zu Strukturform vorgestellt, das neben einer Professionalisierung auch eine Entpolitisierung der chinesischen Staatsverwaltung beinhaltete. An einem für den 13. Parteitag der KPCh im Jahr 1987 angefertigten Forschungsbericht des Beijinger Instituts für Organisations- und Personalwissenschaften lassen sich diese strukturellen Neuerungsansätze ablesen. So wurde eine Institutionalisierung des Personalsystems für Mitarbeiter der staatlichen Verwaltung auf Rechtsbasis gefordert, wobei der Anwendungsbereich ausschließlich auf staatliches Verwaltungspersonal beschränkt sein sollte³⁰. Ein weiterer zentraler Punkt war die Abschaffung des Arbeitszuteilungssystems und die Einführung offener Prüfungen.

Neben diesen funktional personalwirtschaftlichen Regelungen sollte das Verwaltungspersonal in politische und professionelle Bedienstete³¹ eingeteilt werden und somit eine strengere Trennung der Befugnisse von Organisationsabteilung und Personaladministration herbeigeführt werden³².

²⁸ Vgl. Liu, 2001, S. 766.

²⁹ Vgl. Heilmann, 2004, S. 120.

³⁰ Vgl. Beijing Institute of Organization and Personell Science, 1990, S. 47.

³¹ Vgl. Beijing Institute of Organization and Personell Science, 1990, S. 49.

³² Die beiden Kategorien des politischen und des professionellen Bediensteten werden in dieser Form für den heutigen öffentlichen Dienst Chinas nicht mehr verwendet, da sie weiterhin mit der Reformpolitik Zhao Ziyangs assoziiert werden. Heilmann erwähnt, dass das Personalministerium damals Forderungen nach dem Entzug der Nomenklaturrechte der Organisationsabteilung für Ministerposten aufstellte und dass diese von Zhao Ziyang unterstützt wurden. Vgl. Heilmann, 1996, S. 671.

Die im Anschluss an den Parteitag veröffentlichten Entwürfe provisorischer Bestimmungen für den öffentlichen Dienst aus dem Jahr 1988³³ zeichnen bereits ein deutliches Bild der Gestalt des heutigen öffentlichen Dienstes, dennoch wurden nach der politischen Krise des Jahres 1989 und der Absetzung Zhao Ziyangs die Pläne auf Eis gelegt. Von den neuen Machthabern um Li Peng wurde die Linie einer strikten Parteikontrolle verfolgt.

Mit dem erneuten Einsetzen der Reformen im Jahr 1992 und der Hinwendung Chinas zur „sozialistischen Marktwirtschaft“ wurden erneut Stimmen laut, die eine Professionalisierung der Verwaltungsstrukturen forderten. Im Jahr 1993 schließlich wurde der öffentliche Dienst mit dem Inkrafttreten der „Vorläufigen Bestimmungen für den öffentlichen Dienst“ (VBöD)³⁴ als neues Personalmanagementsystem eingeführt.

2.4. Das Personalmanagement des öffentlichen Dienstes

Das System des öffentlichen Dienstes, wie es seit 1993 besteht, hat seitdem keine fundamentalen Änderungen erfahren, ist aber laufend ergänzt und ausgebaut worden. Es würde an dieser Stelle den Rahmen sprengen, wollte man alle personalwirtschaftlichen Funktionen des öffentlichen Dienstes im Einzelnen beschreiben und mit den entsprechenden Regelungen des früheren Kadersystems vergleichen. Um jedoch einen Überblick über das Gesamtsystem zu bekommen, werden die wichtigen Regelungsbereiche, wie sie das Gesetz für den öffentlichen Dienst von 2006 auflistet, kurz beschrieben. Im Vordergrund sollen aber die wirklich zentralen Änderungen gegenüber der alten Kaderverwaltung stehen.

2.4.1. Personalwirtschaftliche Funktionen des öffentlichen Dienstes

Im „Gesetz für den öffentlichen Dienst“ (GöD) von 2006 ist fast die gesamte Bandbreite der personalwirtschaftlichen Funktionen abgedeckt³⁵.

³³ Vgl. China Law and Government (Zeitschrift), 1990, S. 10ff.

³⁴ Um eine bessere Übersichtlichkeit zu gewährleisten, werden für einige Rechtsvorschriften Abkürzungen benutzt. Diese können im Primärquellenverzeichnis Abschnitt C nachgeschlagen werden. Anm. d. Verf.

³⁵ Die hier verwendete Kategorisierung orientiert sich an Hentze und Graaf. Demnach sind die grundlegenden personalwirtschaftlichen Funktionen Personalbedarfsermittlung, Personalbeschaffung, Personalentwicklung,

Im Bereich der externen Personalbeschaffung bedient sich der öffentliche Dienst einerseits der Aufnahmeprüfungen und andererseits an anderer Stelle gesetzlich geregelter Wahlverfahren für Führungspositionen (GöD §38). Für die interne Personalbeschaffung stehen Regelungen für den Austausch zwischen verschiedenen Behörden bereit (GöD §63).

Die beiden wichtigsten Instrumente des öffentlichen Dienstes im Bereich der Personalentwicklung sind ein an die traditionellen Methoden des Kaderverwaltung angelehntes System der Personalbeurteilung (*kaohe*) (GöD Abschnitt 5) und ein hierarchisch aufgebautes System von Ämtern, an denen sich die Laufbahnlinsenplanung der öffentlich Bediensteten orientiert (GöD Abschnitt 3). Zur Vermeidung von Vetternwirtschaft und der Bildung von Seilschaften, welche die Leistungsfähigkeit des Personals mindern würden, wurde zudem ein Ämterrotationssystem eingeführt (GöD Abschnitt 11)³⁶. Darüber hinaus bestehen Regelungen zur Personalfortbildung.

Das zentrale Instrument im Bereich der Personalerhaltung und Leistungsstimulation ist ein nach Ämtern und Dienstgraden gestaffeltes Gehaltssystem. Gekoppelt an genaue Regelungen für Beförderungen in andere Dienstgrade und Ämter ist es öffentlich Bediensteten somit möglich, durch Ausdauer und gute Personalbeurteilungen ein höheres Gehalt zu erzielen (GöD Abschnitt 12). Weitere Regelungsbereiche des Gesetzes sind Ruhestands- und Kündigungsregelungen (GöD Abschnitt 13 und 14), Belohnungen und Sanktionen (GöD Abschnitt 8 und 9) oder die rechtliche Verantwortung von öffentlich Bediensteten (GöD Abschnitt 17).

Anzumerken ist, dass der Bereich der Personalinformationswirtschaft nicht durch das GöD geregelt ist, sondern in Form des Systems von Personalakten weiterhin durch die Organisationsabteilung wahrgenommen wird, womit ein zentrales Machtinstrument dem Zugriff der Regierungsorgane entzogen ist.

2.4.2. Reformen des öffentlichen Dienstes

Personalerhaltung/Leistungsstimulation, Personalfreistellung und Personalinformationswirtschaft. Vgl. Hentze; Graaf, 2001, S. 7.

³⁶ Eine direkte Regelung der Ämterrotation findet sich im Gesetz nicht. Diese sind aber in den vorläufigen Bestimmungen für Ämterrotation aus dem Jahr 1996 festgelegt. Demnach muss eine Führungskraft, die fünf Jahre am gleichen Arbeitsplatz gearbeitet hat, einen Arbeitsplatzwechsel vollziehen (Artikel 5). Vgl. Primärquellenverzeichnis, C10.

Spricht man vom öffentlichen Dienst im Sinne einer Verwaltungsreform, so muss angemerkt werden, dass im Bereich einiger zentraler Verwaltungsmethoden gerade keine grundlegenden Änderungen durchgeführt wurden. Gerade an der monopolistischen Kontrolle bei der Besetzung von Führungspersonen durch die Partei, inklusive der Hoheit der Organisationsabteilungen über die Personalakten, hat sich nichts geändert. Auch wenn diese im offiziellen Rechtskanon des öffentlichen Dienstes nur am Rande erwähnt werden, sind sie nach wie vor dessen tragende Säulen. Die in den achtziger Jahren in Erwägung gezogene Trennung von politischen und professionellen Beamten ist demnach nicht vollzogen worden. Andere Mechanismen, wie beispielsweise die Personalbeurteilung, lehnen sich stark an die frühere Praxis des Kadersystems an. Neben diesen grundlegenden Kontinuitäten bringt der öffentliche Dienst dennoch einige signifikante Änderungen mit sich, welche sich unter den Schlagworten Spezialisierung auf staatliches Verwaltungspersonal, Institutionalisierung durch Rechtsvorschriften und Rekrutierung durch offene Prüfungen zusammenfassen lassen.

Im Gegensatz zum Kadersystem ist der öffentliche Dienst speziell auf das staatliche Verwaltungspersonal zugeschnitten. Das Gesetz für den öffentlichen Dienst definiert öffentlich Bedienstete als Personen, die „aufgrund von Gesetzen ein öffentliches Amt ausüben, in die staatliche Verwaltungsorganisation einbezogen sind und für deren Einkommen und Sozialleistungen der Staat aufkommt“. Der Begriff des öffentlich Bediensteten wird also nur auf die Personen angewendet, die in der staatlichen Verwaltung beschäftigt sind, wogegen Beschäftigte in Schulen, Krankenhäusern und so genannten Dienstleistungseinheiten oder Institutionen nicht zum öffentlichen Dienst gerechnet werden³⁷. Eine Aufstellung aus dem Jahr 1998 rechnet 5.334.322 Personen zum öffentlichen Dienst, von denen über drei Millionen auf Kreisebene und darunter arbeiten.

³⁷ Der Begriff des öffentlichen Dienstes, so wie er in Deutschland verwendet wird, ist in Bezug auf den chinesischen öffentlichen Dienst irreführend. So bezeichnet man mit „öffentlichem Dienst“ hierzulande die Gesamtheit der im Staatsdienst stehenden Personen. Dieser Kreis umfasst die Bereiche Verwaltung, Verteidigung, öffentliche Sicherheit, Gerichte, Bildungswesen u.a. In Deutschland zählten im Jahr 2005 4.599.425 Personen zum öffentlichen Dienst, was einem Bevölkerungsanteil von 5,6 % entspricht. In China beträgt dieser Anteil nur 0,4 %. Vgl. Homepage des statistischen Bundesamtes: <https://www-ec.destatis.de/csp/shop/sfg/bpm.html.cms.cBroker.cls?cmspath=struktur,vollanzeige.csp&ID=1019825> (Stand: 01.01.2007).

Tabelle 1: Anzahl der öffentlich Bediensteten und Verteilung nach administrativer Ebene, 1998³⁸

Administrative Ebene	Anzahl öffentlich Bediensteter	Prozentualer Anteil (%)
Zentrale Ebene	495,022	9,28
Provinzebene	592,589	11,11
Bezirksebene	1,133,977	21,26
Kreisebene	2,186,263	40,98
Gemeindeebene	926,471	17,37
Gesamtzahl	5,334,322	100,00

Ein weiteres wichtiges Charakteristikum des öffentlichen Dienstes ist die Institutionalisierung des Systems auf Grundlage von Gesetzen und Vorschriften. Das zentrale Rechtsdokument war von 1993 bis Ende 2005 die „Vorläufigen Bestimmungen für den öffentlichen Dienst“ (VBöD), das im Jahr 2006 durch das „Gesetz für den öffentlichen Dienst der Volksrepublik China“ (GöD) ersetzt wurde³⁹. Im Zuge des Ausbaus des öffentlichen Dienstes wurden auf nationaler und lokaler Ebene zahlreiche ergänzende Vorschriften erlassen. Zu ihnen gehören beispielsweise Vorschriften zur Beförderung, zur Rekrutierung, zur Personalbeurteilung, zu Ausschlüssen von der Amtspflicht, zu Gesundheitsstandards für Aufnahmeprüfungen oder zur mündlichen Prüfung. Auf Provinzebene finden sich diverse weiterführende Bestimmungen (*guiding*), Detailbestimmungen (*xize*), Kommentare (*yijian*) und Mitteilungen (*tongzhi*), die die allgemein gehaltenen Vorschriften ergänzen und an die lokalen Gegebenheiten anpassen.

Eine letzte zentrale Neuerung ist schließlich die Rekrutierung von öffentlich Bediensteten durch offene Prüfungen, womit das alte System der Arbeitsplatzzuteilung im Jahr 1993 zugunsten einer vollständigen Öffnung zum freien Arbeitsmarkt abgelöst wurde⁴⁰.

³⁸ Vgl. Xi Liu, Das System des chinesischen öffentlichen Dienstes (Zhongguo gongyuyuan zhidu), Beijing: Qinghua daxue chubanshe, 2002, S. 29, zitiert aus Burns, 2005, S. 9. Burns weist darauf hin, dass keine neueren absoluten Zahlen für den öffentlichen Dienst vorliegen. Ein von Burns im Jahr 2004 befragter Offizieller des Personalministeriums gab jedoch an, dass sich die relative Verteilung der öffentlich Bediensteten nicht verändert habe. Vgl. Burns, 2005, S. 8.

³⁹ Die chinesischen Bezeichnungen lauten: VBöD = *guojia gongwuyuan zanxing tiaoli*, GöD = *zhonghua renmin gongheguo gongwuyuanfa*. Vgl. Primärquellenverzeichnis, C1 und C2.

⁴⁰ Erste freie Rekrutierungen gab es bereits ab 1981. Die formale Abschaffung der Arbeitsplanung für den öffentlichen Dienst erfolgte aber mit der Einführung der VBöD und der Einführung der Aufnahmeprüfungen erst im Jahr 1993. Vgl. Burns, 1989, S. 757 sowie Burns, 1999, S. 184.

Die Einführung der Aufnahmeprüfung vollzieht im Rahmen der personalwirtschaftlichen Funktion der Personalbeschaffung den stärksten Einschnitt in die Praxis der alten Kaderverwaltung, so dass man in diesem Feld ohne weiteres von einem Systemwechsel sprechen kann. Die Aufnahmeprüfung ist somit ein herausragendes Merkmal des neuen öffentlichen Dienstes.

3. Organisatorische Rahmenbedingungen der Aufnahmeprüfung für den öffentlichen Dienst

Bevor die grundlegenden Fragestellungen nach dem Geltungsbereich und der Chancengerechtigkeit der Prüfung erörtert werden, soll zunächst ein Einblick in die organisatorischen Rahmenbedingungen der Prüfungen gegeben werden. Behandelt werden der Prüfungsablauf, die Zugänglichkeit von Informationen, der rechtliche Rahmen, die zuständigen Organe und die Kosten der Prüfung⁴¹.

3.1. Der Prüfungsablauf⁴²

Bewerber, die sich für die Aufnahmeprüfung für den öffentlichen Dienst anmelden wollen, müssen sich zunächst aus der auf den Internetseiten der Personalbehörden veröffentlichten Stellenliste (*zhiweibiao*) eine Stelle aussuchen, auf die sie sich bewerben wollen und die erforderlichen Anmelde- und Empfehlungsformulare einreichen⁴³. Anschließend beginnt ein schematisches Personalauswahlverfahren, das in fünf Schritten durchgeführt wird:

Abbildung 1: Ablaufschema des Personalauswahlverfahrens für den öffentlichen Dienst

1.	Generelle Eignungsüberprüfung
----	-------------------------------

⁴¹ Ein Hinweis zum Sprachgebrauch: in China werden Prüfungen auf den administrativen Ebenen der Zentralregierung, der Provinzen und der Bezirke durchgeführt. Dennoch ist es so, dass im Rahmen der von der Zentralregierung organisierten Prüfungen etliche Stellen auf Provinzebene angeboten werden. Dieses hat den Grund, dass über die Zentralregierung auch Stellen für Behörden ausgeschrieben werden, die direkt der Zentrale unterstellt sind und Standorte auf Provinz- und Bezirksebene haben. Wenn also im Folgenden von „zentraler Prüfung“ oder „nationaler Prüfung“ die Rede ist, bezieht sich dies auf die von der Zentralregierung organisierten Prüfungen und nicht nur auf Prüfungen für Organe der Zentralregierung. Anm. d. Verf.

⁴² Die Darstellung orientiert sich an den Formalitäten, wie sie in der Bekanntmachung der zentral organisierten Prüfungen 2007 zu finden sind. Vgl. Primärquellen, A1.

⁴³ Nur noch in wenigen Fällen werden Anmeldungen vor Ort durchgeführt. Die Bekanntmachung für die zentral verwalteten Prüfungen 2007 nennen in diesem Zusammenhang die Provinzen Hainan, Guizhou, Tibet, Gansu und Qinghai. Vgl. Primärquellen, A1.

2.	Öffentlicher Teil	Schriftliche Prüfung	Administrativer Eignungstest Aufsatz
3.	Spezieller Teil	Spezielle Prüfung	
		Mündliche Prüfung	
4.	Gesundheitsuntersuchung, körperliche Leistungstests		
5.	Personaluntersuchung		

Als erstes werden die Unterlagen der Bewerber einer generellen Eignungsüberprüfung (*zige shencha*) unterzogen und die Meldeangaben mit den offiziellen Zulassungsvoraussetzungen abgeglichen. Danach legt der Prüfling zunächst den öffentlichen Teil (*gonggong kemu*) der Prüfung ab, der einen „Administrativen Eignungstest“ (*xingzheng nengli ceyan*) und einen Aufsatz (*shenlun*) enthält. Anhand des Ergebnisses der schriftlichen Prüfung wird eine Liste der Bewerber erstellt, die für die spezielle Prüfung (*zhuan ye kaoshi*) und die mündliche Prüfung (*mianshi*) zugelassen werden. Diejenigen, welche die Prüfung mit Erfolg abschließen, werden anschließend einer Gesundheitsuntersuchung unterzogen. Als fünfter und letzter Schritt wird jeder Prüfling einer Personaluntersuchung (*kaocha*) unterzogen, die den Hintergrund der Person des Bewerbers ausleuchten soll. Als Grundlage dienen hierbei Gespräche mit dem Bewerber, die Auswertung von Personalakten, Beurteilungen durch die Einheit des Bewerbers usw.

Seit 1994 die ersten Aufnahmeprüfungen für den öffentlichen Dienst durchgeführt wurden, hat sich der Prüfungsablauf nicht grundlegend geändert. Eine Änderung inhaltlicher Art war die Einführung des Aufsatzes im Jahr 2000. Außerdem spaltete man die Aufnahmeprüfung im Jahr 2002 in eine A-Prüfung für allgemeines Verwaltungspersonal und eine B-Prüfung für spezielle Fachkräfte⁴⁴ auf. Prüflinge, die eine A-Prüfung ablegten, mussten am administrativen Eignungstest teilnehmen und einen Aufsatz verfassen. Diejenigen, die eine B-Prüfung absolvierten, mussten im öffentlichen Teil nur den administrativen Eignungstest bestehen und zusätzlich eine spezielle Prüfung ablegen⁴⁵. Für die nationalen Prüfungen wurde diese Regelung im Jahr 2007 wieder abgeschafft, besteht aber auf der Provinzebene noch

⁴⁴ Vgl. Chengcai yu jiuye (Zeitschrift), 2001, S. 53.

⁴⁵ Vgl. Fan, 2006, S.18.

weiter. Ansonsten entspricht die formale Struktur des Verfahrens derjenigen der Anfangstage der Prüfung⁴⁶.

Man kann argumentieren, dass im Ablaufschema der Prüfung die Eignungsüberprüfung und die Personaluntersuchung streng genommen keine Prüfungselemente darstellen, weil es sich nicht um Leistungstests handelt. Dennoch sollen sie aus gutem Grund mit einbezogen werden. In beiden Untersuchungen, vor allem aber bei der das Auswahlverfahren abschließenden Personaluntersuchung, wird unter anderem überprüft, ob die Bewerber dem politisch-ideologischen Anforderungsprofil der Kommunistischen Partei genügen. Obwohl sie methodisch gesehen keine Prüfungen sind, haben sie dennoch einen großen Anteil am letztendlichen Erfolg oder Misserfolg der Bewerbung und beeinflussen mittelbar das Ergebnis der Prüfung. Das bedeutet, dass die Objektivität der Aufnahmeprüfung beeinträchtigt wird - und das selbst dann, wenn durch personalpsychologische Methoden innerhalb der Testverfahren ein hoher Grad von Objektivität erreicht werden könnte. Es ist somit nicht sinnvoll den reinen Prüfungsteil losgelöst von diesen Bestandteilen des Auswahlverfahrens zu betrachten.

3.2. Zugänglichkeit von Information

Ein eng mit dem Grundsatz der Offenheit verknüpfter Gesichtspunkt des organisatorischen Rahmens der Prüfung ist der Zugang zu allen relevanten Informationen, welche die Prüfung betreffen. Es muss also untersucht werden, in welchem Maße Informationen von behördlicher und gesellschaftlicher Seite zugänglich gemacht werden.

Das Informationsangebot des Personalministeriums wird hauptsächlich über das Internet zur Verfügung gestellt. Hier können nicht nur die wichtigsten Informationen über Stellenausschreibungen, Prüfungsmodalitäten, Termine usw. eingesehen, sondern auch eine elektronische Anmeldung und Gebührenzahlungen vorgenommen werden. Das Prüfungszentrum des Personalministeriums stellt auf seiner Homepage alle wichtigen Unterlagen für die Anmeldung zur Verfügung, zu denen Stellenlisten, Anmeldebögen und Empfehlungsschreiben gehören⁴⁷. Des Weiteren steht dem Bewerber zur Vorbereitung auf die

⁴⁶ Vgl. Ablaufschema bei Burns, 2004, S. 364.

⁴⁷ Die Adresse der Website lautet: <http://gwy2007.mop.gov.cn/UserControl/Student/StudentIndex.aspx>

Prüfung die „Übersicht über den öffentlichen Teil der Aufnahmeprüfung für den öffentlichen Dienst“ (*kaoshi dagang*)⁴⁸ zur Verfügung, der genau den Prüfungsaufbau des öffentlichen Teils der Prüfung erläutert und Beispielaufgaben aufführt. Alle weiteren wichtigen Informationen wie Prüfungsnummern, Prüfungsstandorte, Prüfungsergebnisse, Bekanntmachungen von Prüfungsvoraussetzungen einzelner Ministerien und Abteilungen oder Hinweise über Nachrückverfahren sind schnell und einfach über das Internet zu beschaffen. Sieht man davon ab, dass auf der Homepage keinerlei Angaben zur Höhe der Prüfungsgebühren gemacht werden, kann man das Informationsangebot als umfangreich und nutzerfreundlich bezeichnen.

Der Informationszugang ist aber nicht nur von behördlicher Seite gewährleistet, sondern wird auch durch gesellschaftliche Kräfte bereitgestellt. So gibt es eine Fülle von Websites, auf denen alte Prüfungsbögen der schriftlichen Prüfungen, Fragesammlungen für mündliche Prüfungen, Bekanntmachungen von Einstellungslisten, Erfahrungsberichte oder die Rechtsvorschriften der Prüfung bereitgestellt werden⁴⁹. In der Regel ist zudem ein Internetforum angeschlossen, in dem sich die potentiellen Prüfungskandidaten gegenseitig Hilfestellung leisten. Auf der kommerziellen Seite sind es neben dem Internet vor allem diverse Editionen von Vorbereitungsbüchern, die den Bewerbern in großer Fülle zur Verfügung stehen⁵⁰. Außerdem werden zahlreiche Vorbereitungskurse für die verschiedenen Teile der Prüfung angeboten.

3.3. Der rechtliche Rahmen

Wie bereits erwähnt, ist die Schaffung von verbindlichen Rechtsnormen eines der Merkmale des öffentlichen Dienstes. Auch die Aufnahmeprüfung für den öffentlichen Dienst

⁴⁸ Vgl. Primärquellenverzeichnis, A12.

⁴⁹ Als Beispiele für derartige Websites sind <http://www.gwy365.com/> und <http://www.gwyks.com/>.

⁵⁰ Der Internetbuchladen der staatlich Buchhandelskette Xinhua hat beispielsweise über 100 verschiedene Vorbereitungsbücher für die Aufnahmeprüfung im Angebot (www.xinhua bookstore.com, Stand: 20.08.2007).

ist mittlerweile in verschiedenen Rechtsdokumenten geregelt. Der rechtliche Rahmen der Prüfung im engeren Sinn umfasst drei Hierarchiestufen.

Auf der obersten Ebene war die grundlegende Rechtsnorm für die Aufnahmeprüfung in den öffentlichen Dienst von 1993 bis Ende 2005 die vom Staatsrat erlassenen „Vorläufigen Bestimmungen für den öffentlichen Dienst“ (VBöD), welche 2006 durch das Inkrafttreten des durch den Nationalen Volkskongress verabschiedeten „Gesetzes für den öffentlichen Dienst der Volksrepublik China“ (GöD) abgelöst wurde. Beide Texte schreiben eine öffentliche Aufnahmeprüfung für Nichtführungskräfte ab dem Rang eines Hauptreferenten vor und regeln Zulassungsvoraussetzungen, zuständige Organe, den groben Prüfungsablauf, Veröffentlichungspflichten und Meldeformalitäten.

Auf der zweiten Stufe existieren drei weitere auf Ministerialebene erlassene Vorschriften, die die allgemeinen Vorgaben des GöD konkretisieren. Das grundlegende Dokument, auf dem alle weiteren Vorschriften, welche die Prüfung betreffen, aufbauen, sind die „Vorläufigen Bestimmungen für die Rekrutierung von öffentlich Bediensteten“ (VBRöD) aus dem Jahr 1994. Ergänzt wurden sie im Jahr 2001 durch die „Vorläufigen Durchführungsbestimmungen für die mündliche Prüfung im öffentlichen Dienst“ (VBMöD) und die „Vorläufigen Detailregelungen für die Eignung zum Prüfer der mündlichen Prüfung für den öffentlichen Dienst in Staatsratsabteilungen“ (VDMStR). Außerdem finden sich weitere Spezialbestimmungen, wie Gesundheitsstandards für die Einstellungen im öffentlichen Dienst sowie für die Einstellung von Volkspolizisten.

Bei Regelungen der dritten Stufe handelt es sich um Vorschriften, die auf Provinzebene erlassen werden und detailliert den Anforderungen vor Ort Rechnung tragen. Hierbei ist die Regelungsdichte je nach Provinz unterschiedlich. In Jiangxi beispielsweise existieren bereits eine Provinzvorschrift für die Einstellung von öffentlich Bediensteten, eine Detailregelung für mündliche Prüfungen, eine Detailregelung für die Durchführung der schriftlichen Prüfung, eine Durchführungsbestimmung für die Gesundheitsuntersuchung, eine Durchführungsbestimmung für besondere Stellen, eine Detailregelung für die Personalbeurteilung am Ende des Prüfungsprozesses und eine weitere Detailregelung zur

Prüfungsaufsicht⁵¹. Doch sind nicht in allen Provinzen derartig viele zusätzliche Bestimmungen erlassen worden. In Sichuan beispielsweise existiert nur eine Detailregelung für die mündliche Prüfung, ansonsten gelten die nationalen Bestimmungen. Auch können sich die Gesetzestexte in ihrem Aufbau und ihrem Umfang unterscheiden⁵², wobei es gegenüber den wichtigsten Vorgaben der VBRöD keine grundlegenden Abweichungen gibt. Veröffentlichungsvorschriften, Zulassungsvoraussetzungen und der Prüfungsablauf sind überall gleich geregelt, können aber in Details voneinander abweichen⁵³.

Neben der Hierarchie staatlicher Gesetze bestehen seit dem Jahr 2002 auch verschiedene Parteivorschriften, die für die Besetzung von Führungsstellen in Partei und Staat eine Aufnahmeprüfung als Methode der Personalauswahl ermöglichen. Bei den Vorschriften handelt es sich um die „Bestimmung für die Auswahl und Anstellung von Führungskadern in Partei und Verwaltung“ (BAFPV) die am 9. Juli 2002 vom Zentralkomitee der KPCh veröffentlicht wurde, sowie die „Vorläufige Vorschrift für die offene Auswahl von Führungskadern in Partei und Verwaltung“, die „Vorläufige Bestimmung für interne Ausschreibungen in Partei und Verwaltung“ und die „Prüfungsrichtlinie für offene Auswahl und interne Ausschreibungen für Führungskader in Partei und Verwaltung“, alle aus dem Jahr 2004⁵⁴.

3.4. Zuständige Organe

⁵¹ Die Angaben stammen von der Website des Personalamtes der Provinz Jiangsu. Vgl.: <http://www.jiangxi.gov.cn/gb/jxzwgw/ztd/gwygl/bszn/userobject1ai86867.html> (Stand: 24.06.2007).

⁵² Die Vorschriften auf Provinzebene können bei gleichem Inhalt unterschiedliche Bezeichnungen wie z.B. „Durchführungsbestimmung“ (*shishi banfa*) oder Kommentar (*yijian*) haben. Beispiele für solche Detailbestimmungen sind die „Durchführungsbestimmung der Provinz Zhejiang für die Einstellung von öffentlich Bediensteten“ aus dem Jahr 1996 und der „Kommentar zur Einstellung von öffentlich Bediensteten der Stadt Shanghai“ aus dem Jahr 2003 (Vgl. Primärquellenverzeichnis C18 und C19).

⁵³ Eine solche Detailabweichung findet sich zum Beispiel in der Prüfungsübersicht der Autonomen Region Xinjiang, wo es heißt, dass Angehörige verschiedener Volksgruppen (Uiguren, Kasachen, Han-Chinesen usw.), sofern sie in der Prüfung andere als die in ihrer Volksgruppe gebräuchlichen Schriftzeichen benutzen müssen, 10 Punkte zum Ergebnis der schriftlichen Prüfung hinzuaddiert bekommen. Vgl. Primärquellenverzeichnis A17. Ein weiterer Unterschied kann darin bestehen, dass in einigen Provinzen zusätzlich noch ein „Test für öffentliche Grundlagen“ durchgeführt wird. (Vgl. Primärquellenverzeichnis, D36). Derartige Differenzen ändern aber nichts an der Tatsache, dass es sich weitestgehend um ein einheitliches Verfahren handelt.

⁵⁴ Vgl. Primärquellenverzeichnis C 15, C16, C20 und C 17.

Die administrativen Organe für die Durchführung der Prüfung, sowie die ihnen zugeordneten Aufgaben werden im zweiten Abschnitt der „Vorläufigen Bestimmungen für die Rekrutierung von öffentlich Bediensteten“ (VBRöD) festgelegt. Demnach sind so genannte „zuständige Organe“ (*zhuguan jiguan*) für die Zentral-, Provinz- und Bezirksebene für die Prüfungen bestimmt.

Auf zentraler Ebene ist das Personalministerium das Hauptorgan für die Verwaltung der Beamteneinstellungen (VBRöD, Artikel 5). Es ist für die übergreifende Verwaltung der landesweiten Prüfungen zuständig, welche das Erlassen von Vorschriften (*guiding*), die Festlegung konkreter politischer Richtlinien (*zhengce*), Anleitung und Aufsicht der Verwaltungsarbeit der für die Einstellung zuständigen regionalen Verwaltungsorgane und die Archivarbeit umfasst. Außerdem organisiert das Personalministerium die Aufnahmeprüfung für alle Behörden und Arbeitsabteilungen (*gongzuo bumen*) des Staatsrates. Diese Zuständigkeit kann aber auch auf die Personalbehörden der Provinzebene übertragen werden.

Die Hauptverwaltungsorgane auf der Ebene der Provinzen, der Autonomen Regionen und der regierungsunmittelbaren Städte sind die dort angesiedelten Personalbehörden (VBRöD, Artikel 6). Sie können aufgrund nationaler Gesetze und Vorschriften für ihr Gebiet weitere Bestimmungen erlassen. Die Personalbehörden der Provinzen führen die nationalen Richtlinien (*guojia fangzhen duice*) aus und beaufsichtigen die Verwaltungsarbeit der Rekrutierungsorgane ab der Bezirksebene. Sie organisieren die Aufnahmeprüfungen auf Provinzebene und legen ebenfalls die Organisationsmethode für die Aufnahmeprüfungen auf den Verwaltungsebenen ab der Stadt- bzw. Bezirksebene fest. Die Hauptverwaltungsorgane ab der Bezirksebene führen ihre Verwaltungsarbeit auf Grundlage der von der Provinzebene vorgegebenen Bestimmungen aus (VBRöD, Artikel 7).

Zwar existiert innerhalb des Personalministeriums eine Abteilung für die Verwaltung des öffentlichen Dienstes (*gongwuyuan guanli si*) mit einem Ministerialreferat für Prüfungen und Rekrutierung (*kaoshi luyong chu*). In der Praxis wird die Durchführung der Prüfung jedoch vom Personalministerium an das Prüfungszentrum für Personal (*renshi kaoshi zhongxin*)⁵⁵ delegiert, das zur Gruppe der direkt dem Personalministerium unterstellten

⁵⁵ Vgl. Homepage des Prüfungszentrums:
http://www.cpta.com.cn/Desktop.aspx?PATH=rsksyw/ksjg_ym/zxjj_ksjg (Stand: 13.07.2007).

Dienstleistungseinheiten bzw. Institutionen zählt⁵⁶. Dieses Zentrum wurde bereits im Jahr 1990 errichtet und besitzt eine spezielle Abteilung für die Aufnahmeprüfungen für den öffentlichen Dienst, deren Aufgabenbereich sich neben der Prüfungsdurchführung auf die Erstellung der Themen für den öffentlichen Teil der schriftlichen Prüfung und Forschung auf dem Gebiet der Personaldiagnostik erstreckt⁵⁷. Außerdem ist das Prüfungszentrum für die Veröffentlichung von Informationen zur Prüfung über die eigene Website zuständig. Im Jahr 2007 beschäftigt das Zentrum 45 Personen, darunter Psychologen, Informatiker, Juristen und Wirtschaftswissenschaftler. Auf der Ebene der Provinzen und Autonomen Regionen, sowie in elf Städten sind ebenfalls Prüfungszentren eingerichtet worden, die zwischen 15 und 40 Mitarbeiter haben. In anderen Provinzen werden die Prüfungen von der Abteilung der regionalen Personalbehörde für den öffentlichen Dienst organisiert, so zum Beispiel in Guangdong und Fujian.

3.5. Kosten der Prüfung

Aufgrund der Komplexität des Rekrutierungsverfahrens sowie der stark gestiegenen Prüflingszahlen (s. Kap. 4.2) ist die Prüfung ein organisatorisch äußerst aufwendiges Unternehmen von großem Ausmaß. Die Organisation und Durchführung der Prüfung muss dementsprechend hohe Durchführungskosten verursachen. Über die Kosten der Prüfung finden sich zwei Darstellungen.

Nach Darstellung des Personalministeriums werden die Durchführungskosten der Prüfung komplett durch die Prüfungsgebühren finanziert. Die 2005 eingenommene Summe von 37,5 Mio. Yuan entsprach, bei 365.000 Teilnehmern an der schriftlichen Prüfung, somit Durchführungskosten von 102 Yuan pro Prüfling⁵⁸.

Eine im Jahr 2006 von Yu und Du veröffentlichte zehnsseitige Studie nimmt eine Schätzung der aggregierten gesamtwirtschaftlichen Kosten der Aufnahmeprüfung für den öffentlichen Dienst vor, und kommt zu einem Ergebnis, das die Wirtschaftlichkeit der Prüfung

⁵⁶ Vgl. Homepage des Personalministeriums:

<http://www.mop.gov.cn/Desktop.aspx?PATH=rsbww/sy/rsbj/zssydw> (Stand: 09.07.2007).

⁵⁷ Das Zentrum ist darüber hinaus für die Durchführungen von staatlichen Fachprüfungen zum Erwerb von Fachdiplomen in verschiedenen, in der Regel technischen Bereichen zuständig. Vgl.: <http://www.cpta.com.cn/Desktop.aspx?PATH=rsksw/sy/ksxm> (Stand: 09.07.2007).

⁵⁸ vgl. Li Zexu, 2007, S. 115.

in Frage stellt⁵⁹. Demnach beliefen sich die wirtschaftlichen Kosten der zentralen Prüfung des Jahres 2005 pro eingestellten Bewerber auf 27.000 Yuan, was bei der Zahl von mehr als 10.000 zu besetzenden Stellen einer Gesamtsumme von ca. 270 Millionen Yuan entspräche.

Leider kann aus keiner der beiden Darstellungen eine genaue Höhe der Durchführungskosten ermittelt werden. Auf Seite der Regierung fehlt eine genaue Aufstellung über die Verwendungszwecke der eingenommenen Prüfungsgebühren. Die Studie von Yu und Du hingegen verwendet einen viel zu breit angelegten Kostenbegriff, der zum Beispiel auch sämtliche Lebenshaltungskosten der Prüflinge und Organisatoren der Prüfung mit einbezieht. Sinnvoll für die richtige Einschätzung der Prüfungskosten ist es die zu besetzenden Stellen als Berechnungsgrundlage zu nehmen. Nach dieser Berechnung käme man auch mit den Zahlen des Personalministeriums auf einen Betrag von 3750 Yuan Durchführungskosten pro Stelle, was dem doppelten des chinesischen Durchschnittsgehalts des Jahres 2005 entspricht⁶⁰. Eine endgültige Zahl für die Durchführungskosten soll hier nicht genannt werden. Da sich anhand der Darstellung von Yu und Du allerdings gut nachvollziehen lässt, wofür im Prüfungsverlauf Kosten anfallen⁶¹, sollen zumindest die einzelnen Kostenposten im Folgenden aufgeführt werden.

Vor der Prüfung müssen die Prüfungsbögen für den administrativen Eignungstest und den Aufsatz erstellt werden. Hierfür werden Themenstellergruppen à 5 Personen eingerichtet, die das Gehalt von Mitarbeitern in Ministerialabteilungen (3000 Yuan) beziehen⁶². Diese Personen werden wiederum durch die Personalabteilung organisiert, wobei weitere Gehaltskosten anfallen. Vor der Prüfung wird zudem eine Gruppe von Personen mit der übergeordneten Planung und den Vorbereitungsmaßnahmen (z.B. die generelle Eignungsüberprüfung) der Prüfung betraut. Zu ihnen gehört auch ein Beamter auf

⁵⁹ Yu Zhonghua; Du Xinyu, 2006, S. 310

⁶⁰ Statistisches Jahrbuch, 2006, S. 801.

⁶¹ Eine Zahl soll auch deswegen nicht genannt werden, weil die Berechnung von Yu und Du an einigen Stellen unplausibel erscheint. Beispielsweise setzen sie voraus, dass jede einstellende Einheit nur eine Gruppe für mündliche Prüfungen einrichtet, womit, bei den vorausgesetzten Zahlen von ca. 40.000 Studenten, die die mündliche Prüfung 2005 abgelegt haben, und ca. 100 einstellenden Einheiten, jede Prüfergruppe 400 Bewerber prüfen müsste, was innerhalb von nur zwei Tagen nicht zu bewältigen wäre. Vgl. Yu Zhonghua; Du Xinyu, 2006, S. 307.

⁶² Yu und Du beziehen sich hierbei auf einen neuen Gehaltsstandard für öffentlich Bedienstete in Beijing, der im Juli 2004 eingeführt wurde und die sonst aus etlichen Einzelleistungen zusammengesetzten Löhne vereinheitlicht. Demnach bekommen Beschäftigte auf Abteilungsebene 3000 Yuan, auf Ministerialreferatsebene 5000 Yuan, auf Behördenebene 8000 Yuan und auf Ministeriumsebene 10.000 Yuan. Vgl. Gao, 2005.

Ministerialebene (*bu*) mit einem Gehalt von 10.000 Yuan. Des Weiteren fallen Materialkosten für die über 300.000 zu druckenden Prüfungsbögen sowie Raumkosten (Reinigung, Elektrizität) für die über 12.000 Prüfungsräume an. Während der Prüfung müssen jeweils zwei Personen (insgesamt ca. 25.000 Personen) Aufsicht führen, die eine Entschädigung von 15 Yuan pro Stunde bekommen. Nach der Prüfung müssen die Aufsätze von 200 Korrektoren mit einem geschätzten Gehalt von 2000 Yuan pro Monat gelesen und bewertet werden. Dieser Korrekturprozess muss zudem durch eine weitere Gruppe von Mitarbeitern organisiert und beaufsichtigt werden. Des Weiteren müssen die Prüfer der mündlichen Prüfungen, an denen 2005 etwa 40.000 Personen teilgenommen haben, bezahlt werden (300 Yuan pro Tag), wie auch die Aufsichtspersonen und Statistiker.

4. Geltungsbereich und Ausmaß der Aufnahmeprüfung für den öffentlichen Dienst

Um festzustellen welchen Stellenwert die Aufnahmeprüfung für den öffentlichen Dienst innerhalb des Personalmanagementsystems einnimmt, muss untersucht werden,

welchen Anteil am gesamten öffentlichen Dienst die Zahl der durch Prüfung zu besetzenden Stellen einnimmt und wie die Machtbefugnisse dieser Stellen gestaltet sind. Anhaltspunkt hierfür sind einerseits jene rechtlichen Vorschriften, die festlegen, für welche Stellen Prüfungen durchgeführt werden müssen, und andererseits die Zahl der tatsächlich ausgeschriebenen Stellen und Prüflinge.

4.1. Rechtlicher Geltungsbereich der Aufnahmeprüfung für den öffentlichen Dienst

Im Gesetz für den öffentlichen Dienst Chinas heißt es, dass alle „Nichtführungspositionen“ auf und unterhalb der Stufe eines Hauptreferenten durch öffentliche Aufnahmeprüfungen rekrutiert werden. Die Aufnahmeprüfung gilt also nur für einen bestimmten Kreis von Positionen. Die Festlegung der verschiedenen Positionen im öffentlichen Dienst findet sich Abschnitt 3 des Gesetzes für den öffentlichen Dienst (§§ 14-20), der Stellenarten (*zhiwei leibie*), Ämter (*zhiwu*) und Dienstgrade (*jibie*) regelt.

Die Einteilung in Stellenarten⁶³ und die Festlegung von Dienstgraden sind für die Festlegung des formalen Geltungsbereichs der Aufnahmeprüfung nicht relevant. Sie dienen nur der Errichtung und Beschreibung neuer Stellen sowie der Errechnung zu beziehender Gehälter. Von zentraler Bedeutung für den Geltungsbereich der Prüfung für den öffentlichen Dienst ist dagegen die Einteilung in verschiedene Ämter (*zhiwu*), und hierbei insbesondere die Einteilung in Führungs- und Nichtführungsämter (GöD §16), denn nur Nichtführungsämter auf und unterhalb der Ebene eines Hauptreferenten werden durch die Prüfungen rekrutiert (GöD §21).

Der Unterschied zwischen den beiden Ämterarten besteht vor allem in der Machtfülle der Position. Unter Führungsämtern werden die Mitglieder der zentralen und lokalen Regierungen sowie die in den einzelnen Behörden bis zur Ebene des stellvertretenden Leiters eines Ministerialreferats oder einer Kreisbehörde eingesetzten Führungspersonen

⁶³ Die Festlegung auf die drei Stellenarten „allgemeine Verwaltung“ (*zonghe guanli lei*), „fachtechnische Kräfte“ (*zhuanye jishu lei*) und „administrative Rechtsausführung“ (*xingzheng zhifa lei*) ist eine Neuerung, die in dieser Form in der VBöD nicht enthalten war. Sie ist zurückzuführen auf Kritik an der Gleichbehandlung von Stellen mit unterschiedlich hohen Anforderungen und die daraus resultierende mangelnde Motivation, sich auf einen anspruchsvollen Job ohne echte Entwicklungsmöglichkeiten zu bewerben. Vgl. Qin, 2005, S.77.

zusammengefasst⁶⁴. Sie fällen alle wichtigen Entscheidungen, haben die Organisations- und Leitungskompetenz und üben die ihrer administrativen Ebene entsprechenden Normgebungsbefugnisse aus⁶⁵. Das Personal in Führungspositionen der Regierung muss entweder durch die Volkskongresse der jeweiligen Ebene gewählt oder von Regierungsorganen eingesetzt werden. Die Amtszeit der gewählten Führungskräfte ist auf die Wahlperiode beschränkt, so dass bei Verlängerung eine Neuwahl erfolgen muss (GöD, §39). Zu den Wahlmodalitäten ist anzumerken, dass sie zwar auf Grundlage der Verfassung und verschiedener Gesetze formal geregelt sind⁶⁶, dass die eigentlichen Personalentscheidungen aber durch Nominierung der wählbaren Kandidaten durch ständige Mitglieder der Parteikomitees und Parteigruppen vorweggenommen werden. Die personelle Führungsgewalt der Parteinomenklatur wird somit unter dem Deckmantel institutioneller Verfahren praktiziert, ist aber gleichzeitig wichtigste Entscheidungsinstanz in Personalfragen für die Führungspositionen innerhalb des öffentlichen Dienstes⁶⁷. Allerdings gibt es auch im Bereich der Führungsämter Reformbestrebungen, die verstärkt die Möglichkeit offener Rekrutierungen für Führungsämter vorsehen. So wurde im Jahr 2002 in der „Bestimmung für die Auswahl und Anstellung von Führungskadern in Partei und Verwaltung“⁶⁸ eine Prüfung als mögliche Personalauswahlmethode eingeführt (s. Kap. 8).

Nichtführungsämter sind für das mit der täglichen Verwaltungsarbeit befasste Personal bestimmt. Als lediglich ausführende Befehlsempfänger der (durch Nomenklatur eingesetzten)

⁶⁴ Die Spektrum der Führungskräfte des öffentlichen Dienstes reicht vom Ministerpräsidenten über Provinzgouverneure und Minister bis hinunter zum Unterabteilungsleiter oder dem Vizeleiter einer Gemeinde. Man erkennt Führungsbeamte in der Regel an der Endung *zhang* (长) = Vorsteher, Leiter. Eine umfangreiche Aufzählung von Führungsrangbezeichnungen findet sich in Lingdao wenzui, 1999, S. 133.

⁶⁵ Der Staatsrat und seine Organe können auf Grundlage des Gesetzgebungsgesetzes (2000) Verwaltungsrechtsbestimmungen (*xingzhengfagui*) erlassen. Zu diesem exekutiv gesetzten Recht gehören z.B. Bestimmungen (*tiaoli*) und Vorschriften (*guiding*). Vgl. Heuser, 2000, S. 196.

⁶⁶ Die entsprechenden Regelungen finden sich in der Verfassung von 1982 (Artikel 85-92) und dem Organisationsgesetz des Staatsrates der VR China (*zhonghua renmin gongheguo guowuyuan zuzhifa*) und dem Organisationsgesetz für die Regierungen und nationalen Volkskongresse aller Stufen (*zhonghua renmin gongheguo difang geji renmin daibiao dahui he difang geji renminzhengfu zuzhifa*) von 1995 wieder. Vgl. Primärquellenverzeichnis, C8 und C9.

⁶⁷ Bo Zhiyue weist darauf hin, dass die Organisationsabteilung der KPCh bereits 1983 die lokalen Parteiführer anhielt, sich bei der Besetzung von Führungspositionen an die formalen Regelungen der bestehenden Gesetze zu halten. Die Strategie der Sicherung der Kontrolle bei gleichzeitiger Einhaltung rechtlicher Verfahren setzte sich unter Generalsekretär Jiang Zemin in den neunziger Jahren weiter fort. Vgl. Bo Zhiyue, 2004, S.74-77.

⁶⁸ Vgl. C 15.

Führungskräfte haben sie keine politischen oder gestalterischen Befugnisse⁶⁹. Sie werden bis zum Rang eines Hauptreferenten durch die öffentlichen Aufnahmeprüfungen rekrutiert. Was das genau für die Stellung der durch Prüfung rekrutierten Personen bedeutet, wird ersichtlich, wenn man den Aufbau des Ämtersystems des öffentlichen Dienstes, so wie es sich im GöD findet, betrachtet:

Tabelle 2: Das Ämterssystem im Gesetz für den öffentlichen Dienst (2006)⁷⁰

Amt	Führungskräfte	Nichtführungskräfte		Dienstgrade
1	Ministerpräsident (<i>guojiaji zhengzhi</i> - 国家级正职)	-		1
2	Vizeministerpräsident, Staatsrat (<i>guojiaji fuzhi</i> - 国家级副职)	-		2-3
3	Minister oder Gouverneur (<i>sheng/buji zhengzhi</i> - 省部级正职)	-		3-4
4	Vizeminister oder Vizegouverneur (<i>sheng/buji fuzhi</i> - 省部级副职)	-		4-5
5	Leiter einer Ministerialabteilung oder einer Provinzbehörde (<i>ting/juji zhengzhi</i> - 厅局级正职)	Inspektor (<i>xunshiyuan</i> - 巡视员)	Zentrale Ebene, Provinzebene	5-7
6	Stellvertretender Leiter einer Ministerialabteilung oder einer Provinzbehörde (<i>ting/juji fuzhi</i> - 厅局级副职)	Hilfsinspektor (<i>zhuli xunshiyuan</i> - 助理巡视员)		6-8
7	Leiter einer ministerialen Unterabteilung oder einer Kreisbehörde (<i>xian/chuji zhengzhi</i> - 县处级正职)	Untersucher (<i>tiaoyanyuan</i> - 调研员)	ab Bezirks-/ Stadtebene aufwärts	7-10
8	Stellvertretender Leiter einer ministerialen Unterabteilung oder einer Kreisbehörde (<i>xian/chuji fuzhi</i> - 县处级副职)	Hilfsuntersucher (<i>zhuli tiaoyanyuan</i> - 助理调研员)		8-11
9	Leiter eines Ministerialreferats oder einer Gemeindebehörde (<i>xiang/ keji zhengzhi</i> - 乡科级正职)	Hauptreferent (<i>zhuren keyuan</i> - 主任科员)	ab Kreisebene aufwärts	9-12
10	Stellvertretender Leiter eines Ministerialreferats oder einer Gemeindebehörde (<i>xiang/ keji fuzhi</i> - 乡科级副职)	Hilfsreferent (<i>fuzhuren keyuan</i> - 副主任科员)		9-13
11	-	Mitarbeiter (<i>keyuan</i> - 科员)	ab Gemeindeebene aufwärts	9-14
12	-	Sachbearbeiter (<i>banshiyuan</i> - 办事员)		10-15

Die Rekrutierung durch Prüfungen findet demnach nur für die unteren vier der acht Nichtführungsämter statt, wobei die Ämter des Direktors und des stellvertretenden Direktors

⁶⁹ Vgl. Punkt 3 der „Durchführungsbestimmung zur Einführung von Nichtführungsämtern“. Die Bestimmung findet sich im Anhang des „Programms zur Durchführung des Systems des öffentlichen Dienstes“ (*guojia gongwuyuan zhidu shishi fang'an*). vgl. C11.

⁷⁰ Vgl. GöD §§ 16+17. Die Dienstgrade sind im GöD nicht mehr genau definiert. Zur Orientierung wurden die Angaben aus den vorläufigen Bestimmungen für den öffentlichen Dienst übernommen. Vgl. VBöD, Artikel 10.

auf gleicher Stufe mit den beiden untersten Ränge der zehn Führungsämter stehen. Die vier obersten Nichtführungsämter können demnach nur durch Beförderung erreicht werden⁷¹.

Das Problem bei der Bestimmung der potentiell durch die offenen Aufnahmeprüfungen zu bestimmenden Stellen liegt darin, dass keine genauen Zahlen über die Verteilung von Führungs- und Nichtführungskräften der verschiedenen Ebenen vorliegen, so dass man keine Rückschlüsse aus den in Kapitel 2.4.2. genannten Beschäftigungszahlen auf die durch Prüfung zu besetzenden Stellen ziehen kann.

Ein indirekter Rückschluss auf das Verhältnis von Nichtführungskräften zu Führungskräften kann aus den Vorschriften der „Durchführungsbestimmung für die Einrichtung von Nichtführungsämtern“ aus dem Jahr 1993 abgeleitet werden. Hier finden sich Planvorgaben für die Unterabteilungs- und Ministerialreferatsebene, nach welchen etwa ein Drittel Führungskräfte und zwei Drittel Nichtführungskräfte sein müssen⁷². Zumindest für die Ministerialreferate lässt sich somit aussagen, dass zwei Drittel des Personals durch Aufnahmeprüfungen zu bestimmen sind, da der Rang einer Führungskraft in einem Ministerialreferat dem eines Direktors entspricht.

Etwas genauer lassen sich die Zahlenverhältnisse für diejenigen Personen beziffern, die als Abteilungspersonal oder als Sachbearbeiter beschäftigt sind, also jenen beiden untersten Nichtführungsämtern, denen keine Führungsämter nebengeordnet sind, was bedeutet, dass sie ausschließlich durch Prüfungen rekrutiert werden müssten. Zahlen für das Jahr 1998 zeigen, dass 46,8 % aller öffentlich Bediensteten als Abteilungspersonal und etwa 11 % als Sachbearbeiter angestellt waren⁷³. Demnach müssten mindestens knapp 60 % der öffentlich Bediensteten durch Prüfungen rekrutiert werden.

⁷¹ Die Beförderungsvoraussetzungen sind in den „Vorläufigen Bestimmungen für Beförderung und Herabstufung im öffentlichen Dienst“ festgelegt. Neben dem Erhalt guter Beurteilungsergebnisse muss, um in die nächste Rangstufe aufzusteigen, immer eine bestimmte Mindestanzahl an Arbeitsjahren auf einer Stufe abgeleistet werden. Für Abteilungspersonal, Vizedirektoren und Direktoren sind dies jeweils drei Jahre, für den Assistenzuntersucher und Untersucher sind es vier Jahre und für die Rangstufe des Hilfsinspektors und des Inspektors sind es fünf Jahre. Primärquellenverzeichnis, C12.

⁷² Genau heißt es in der Regelung, dass bei der Besetzung einer Abteilung mit bis zu drei Personen eine Führungskraft eingesetzt werden muss. Bei vier bis sieben Personen müssen ein Leiter und ein Vizeleiter eingesetzt werden und bei mehr als acht Personen müssen ein Leiter und zwei Vizeleiter vorhanden sein. Vgl. Primärquellenverzeichnis, C11.

⁷³ Xi Liu: Chinese Civil Service System (Zhongguo gongyuyuan zhidu), Beijing: Qinghua daxue chubanshe, 2002, S. 29, zitiert in Burns, 2005, S. 8-9. Die Prozentzahl der Sachbearbeiter ergibt sich aus den für die anderen Ämter genannten Prozentzahlen. Auch Shen spricht davon, dass ein Großteil von den etwa 3 Millionen auf Kreis-

Zahlen über die potentiell durch Aufnahmeprüfung zu besetzenden Stellen mit dem Amt des Hauptreferenten und des Hilfsreferenten lassen sich nur schwer abschätzen. Allerdings werden Nichtführungsämter, denen ein Führungsamt nebengeordnet ist, im Verhältnis zu den in der Abteilung existierenden Führungspositionen zahlenmäßig knapp gehalten. Rechtliche Grundlage hierfür ist wiederum die „Durchführungsbestimmung für die Einrichtung von Nichtführungsämtern“. In Abschnitt 4 wird ein genaues Verhältnis der Zahl von Nichtführungsämtern mit dem gleichen Rang der höchsten Führungskraft einer Abteilung, zu der Zahl aller Führungsämter einer Abteilung festgelegt. Hierbei muss der Anteil von gleichrangigen Nichtführungskräften immer niedriger als der der Führungskräfte sein. Für Personen des Nichtführungsamtes eines Hauptreferenten ab Kreisebene gilt hierbei, dass ihre Anzahl nicht größer sein darf als die Hälfte der Anzahl der Führungskräfte der Abteilung. Es ist klar, dass mit dem Übergewicht an Führungskräften, die durch die Nomenklatur eingesetzt wurden, einer Übermacht an professionellen, politisch tendenziell neutraleren Kräften vorgebeugt werden soll. Andererseits wird durch diese Regelung die Zahl der Hauptreferentenstellen, die durch Prüfungen zu besetzen sind, niedrig gehalten und reicht bei weitem nicht an das Ausmaß der durch Prüfung zu besetzenden Stellen für Sachbearbeiter und Abteilungspersonal heran.

Zusammenfassend ergibt sich folgendes Bild: Die Zahl der potentiell durch Prüfung zu besetzenden Stellen ist größer als die Zahl der nicht durch die Prüfung für den öffentlichen Dienst zu besetzenden Stellen, wobei eine genaue Zahl nicht genannt werden kann. Es ist aber davon auszugehen, dass mindestens 60 % aller Stellen durch Aufnahmeprüfungen besetzt werden können, was einer Zahl von über 3 Millionen Stellen entspräche. Die Aufnahmeprüfung für den öffentlichen Dienst hat somit zumindest theoretisch einen großen Einfluss auf das Qualifikationsniveau des gesamten staatlichen Personalstocks. Andererseits handelt es sich bei den durch Prüfung zu besetzenden Stellen um Hilfskräfte ohne gestalterische Befugnisse, deren Einfluss zudem durch eine strikte zahlenmäßige Beschränkung in höheren Positionen beschnitten wird.

und Gemeindeebene beschäftigten Personen als einfache Sachbearbeiter und Mitarbeiter beschäftigt sind, ohne allerdings genaue Zahlen zu nennen. Vgl. Shen, 2005, S.19

4.2. Tatsächliche Entwicklung der offenen Stellen und der Prüflingszahlen

Als im August 1994 die erste Aufnahmeprüfung für die zentralen Organe des öffentlichen Dienst durchgeführt wurde, meldeten sich 14.000 Bewerber⁷⁴, von denen 4306 Prüflinge die schriftliche Prüfung ablegten, um eine der 440 freien Stellen in Ministerien und Organen der Zentralregierung zu erhalten. Seitdem ist die Zahl der Stellen und Bewerber enorm gewachsen. Die ersten drei Jahre der Prüfung waren allerdings durch eine verhältnismäßig niedrige Anzahl von ausgeschriebenen Stellen und entsprechend geringen Prüflingszahlen geprägt. Bis zum Jahr 1997 erhöhte sich die Zahl der zentral ausgeschriebenen Stellen auf etwa 1000 Stellen, während die Zahl der Prüflinge bereits 8.850 betrug⁷⁵. Nach einer Zeit langsamen, aber stetigen Wachstums wurde 1998 im Zuge der Verwaltungsreformen von Ministerpräsident Zhu Rongji das Ziel der Halbierung des staatlichen Verwaltungspersonals ausgegeben und jegliche Rekrutierung eingestellt⁷⁶. Über die Prüfungen der Jahre 1999 und 2000 liegen keine separaten Zahlen vor, allerdings sind bis zu diesem Zeitpunkt insgesamt etwa 4.400 Bewerber eingestellt worden⁷⁷. Diese Zahl entspricht genau der Zahl der Stellen, die anschließend allein im Jahr 2001 ausgeschrieben wurden, was zeigt, dass die Prüfung seit der Jahrtausendwende einen enormen Bedeutungszuwachs erlangt hat. Die weitere Entwicklung zeigt folgendes Diagramm:

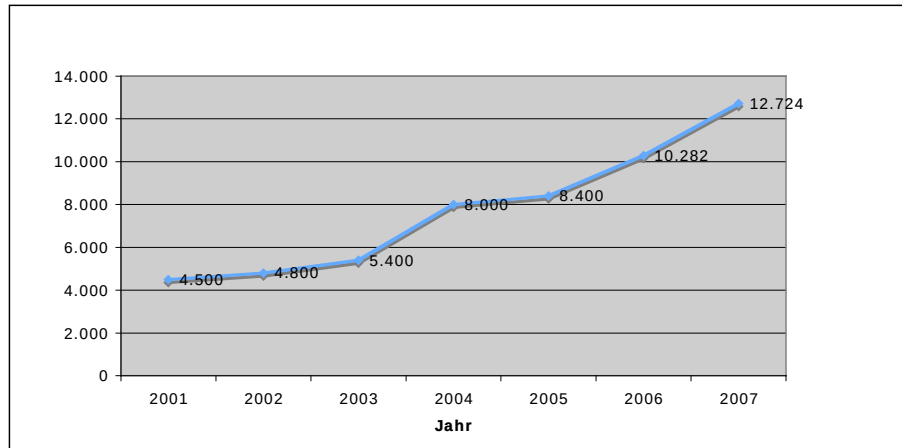
⁷⁴ Vgl. Ding, 1994, S. 10.

⁷⁵ Vgl. Burns, 2005, S. 10.

⁷⁶ Es gibt ferner Hinweise darauf, dass diejenigen, die zuvor durch Prüfungen neu eingestellt worden waren, als erste den Kürzungsmaßnahmen zum Opfer fielen. Vgl. Burns, 2004, S.366.

⁷⁷ Vgl. Laodong baozhang tongxun (Zeitschrift), 2000, S. 38.

Abbildung 2: : Entwicklung der zentral ausgeschriebenen Stellen für den öffentlichen Dienst (2001-2007)⁷⁸



Die Entwicklung der ausgeschriebenen Stellen zeigt ein stetiges Wachstum, so dass in den Jahren 2006 und 2007 bereits mehr als 10.000 Stellen für die nationalen Prüfungen zu besetzen waren. Bis zum Jahr 2006 wurden so ungefähr 45.000 Personen eingestellt - gemeinsam mit den Provinzprüfungen sind insgesamt bereits 870.000 Personen auf diese Weise rekrutiert worden⁷⁹. Letztere Zahl entspricht fast einem Drittel der oben erwähnten potentiell durch Prüfung zu besetzenden Stellen, was bedeuten würde, dass die Prüfung mittlerweile einen großen Einfluss auf die Entwicklung des Personalstocks hat⁸⁰.

Ab dem Jahr 2001 lässt sich ebenfalls ein sprunghaftes Ansteigen der Bewerber- und Stellenzahlen verzeichnen. Für die letzten Jahre ergibt sich folgendes Bild⁸¹:

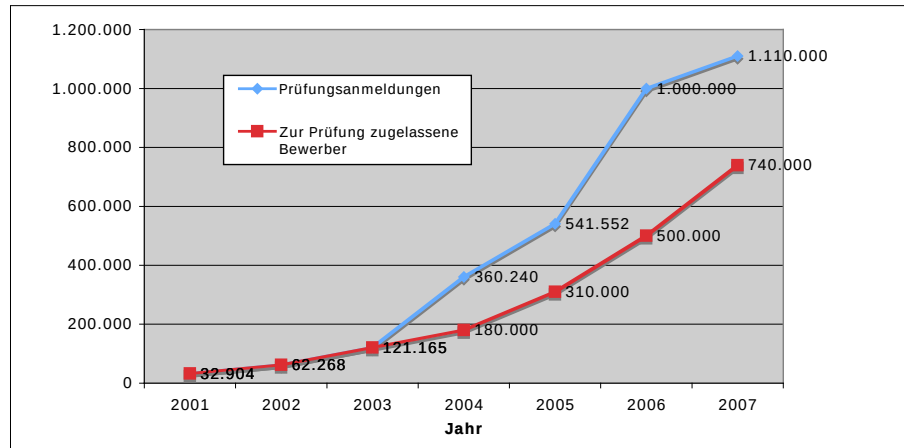
⁷⁸ Es gibt keine einheitliche Darstellung bzgl. der Zahlen für ausgeschriebene Stellen, Anmeldungen, Prüfungszulassungen. Die Zahlenangaben der folgenden Diagramme speisen sich deshalb aus verschiedenen Quellen. Der Übersichtlichkeit halber werden diese in einer Tabelle in Anhang 3 genau zugeordnet.

⁷⁹ Vgl. Chen, 2007, S. 139.

⁸⁰ Es muss aber vor Augen gehalten werden, dass aufgrund fehlender Statistiken nicht bekannt ist, in welchem Maß sich das Personal des öffentlichen Dienstes seit 1998 vergrößert hat. Der Anteil kann somit auch kleiner als ein Drittel sein. Anm. d. Verf.

⁸¹ Für die genaue Quellenzuordnung siehe ebenfalls Anhang 3.

Abbildung 3: Entwicklung der Prüfungsanmeldungen und der zur Prüfung zugelassenen Bewerber (2001-2007)



Neben der hohen Zahl der Anmeldungen weist auch die hohe Zahl derjenigen, die die generelle Eignungsüberprüfung erfolgreich durchlaufen, daraufhin, dass auch die Zahl der tatsächlichen Teilnehmer der Prüfung erheblich gestiegen ist⁸². Zur Teilnahme an den nationalen Prüfungen sind ausschließlich Absolventen einer regulären höheren Lehranstalt, also mit mindestens mit Fachhochschulabschluss zugelassen⁸³. Das statistische Jahrbuch nennt für das Jahr 2005 eine Zahl von 3,06 Millionen Abgängern regulärer höherer Lehranstalten⁸⁴. Die Bewerberzahl von 540.000 Personen des Jahres 2005 entspricht also annähernd einem Fünftel und die Zahl der 310.000 zugelassenen Bewerber etwa einem Zehntel aller in jenem Jahr graduierten Studenten. Natürlich ist für etliche Stellen eine mindestens zweijährige Berufserfahrung vorgeschrieben ist, so dass die Bewerber nicht alle Absolventen des gleichen Jahrgangs sind. Dennoch machen diese Zahlen deutlich, dass eine Stelle im öffentlichen Dienst bei einem signifikanten Anteil der graduierten Personen Interesse hervorruft.

⁸² Die Zahl der für die Prüfung zugelassenen Bewerber entspricht nicht der Zahl der tatsächlich an der Prüfung teilnehmenden Bewerber. Die Zahl der Zulassungen wurde deshalb gewählt, weil sich für sie eine vollständige Zeitreihe darstellen lässt. Für die Jahre 2004, 2006 und 2007, für die Angaben über die Zahl der Prüflinge vorliegen, entspricht der Anteil der Teilnehmer an der schriftlichen Prüfungen immer 70% der Zahl der Bewerber, die eine Zulassung erhalten haben. Vgl. Burns, 2005, S. 10; Sichuan sheng renmin zhengfu, 2007 und Zhonghua renmin gongheguo renshibu (Homepage Personalministerium), 2005. Für die Jahre 2001 bis 2002 lässt sich eine Einteilung in Anmeldungen und Zulassungen wegen fehlender korrekter Angaben nicht darstellen.

⁸³ Siehe Bekanntmachungen für die zentralen Prüfungen der Jahre 2007, 2005, 2004 und 2003. Vgl.

Primärquellen A1-A4.

⁸⁴ Zhongguo tongji nianjian 2006, S. 801.

Die ausschließliche Rekrutierung von Absolventen höherer Lehranstalten deutet ferner darauf hin, dass man bestrebt ist, das allgemeine Qualifikationsniveau des Personals zu erhöhen. Auch auf Provinzebene ist die Zahl der für Absolventen höherer Lehranstalten ausgeschriebenen Stellen eindeutig in der Überzahl. Zwar liegen keine Datenreihen aller Provinzen vor, dennoch zeigt die Auszählung der vollständig vorliegenden Stellenlisten der Provinzen Jiangsu, Xinjiang und Shanghai für das Jahr 2007⁸⁵, dass selbst für Stellen auf der Gemeindeebene Hochschulabschlüsse benötigt werden. So sind in Jiangsu lediglich 56 von insgesamt 4699 Stellen, in Xinjiang 157 von insgesamt 5191 Stellen und in Shanghai keine der 588 Stellen für Abgänger von der oberen Mittelschule (*gaozhong*) oder einer Fachmittelschule (*zhongzhuan*) ausgeschrieben.

Die Zahlen der Stellenlisten der Zentrale und der ausgewählten Provinzen zeigen zudem, dass nach wie vor das Personal des öffentlichen Dienstes hauptsächlich für die Kreis- und Gemeindeebene rekrutiert wird, wie folgende Tabelle zeigt:

Tabelle 3: Einstellung von öffentlich Bediensteten auf verschiedenen administrativen Ebenen 2007

	Shanghai	Jiangsu	Xinjiang
Insgesamt	588	4966	5191
Provinz	193	115	359
Bezirk	299	837	529
Kreis	96	3176	3928
Gemeinde	-	838	375

Ein weiterer Trend, der sich schon bei der Besprechung des formalen Geltungsbereichs der Prüfung abzeichnete, ist die Konzentrierung der Stellenausschreibungen auf die Ämter des Mitarbeiters (*keyuan*) und der Sachbearbeiter (*banshiyuan*). Auf zentraler Ebene werden insgesamt nur 13 Stellen für Hauptreferenten und 290 Stellen für Hilfsreferenten ausgeschrieben, was einem Anteil von 2,5% entspricht⁸⁶. Ebenso verschwindend gering ist der Anteil in Shanghai (0,5 %), Jiangsu (0,4 %) und Xinjiang (0,9 %).

⁸⁵ Vgl. Primärquellenverzeichnis, B4, B5 und B6.

⁸⁶ Es wurden in der Auszählung nur die Stellen berücksichtigt, die ausschließlich für Hauptreferenten und Hilfsreferenten ausgeschrieben sind. Ausschreibungen mit der Formulierung „ab Amt eines Hauptreferenten“

Zusammenfassend kann also gesagt werden, dass die Aufnahmeprüfungen mittlerweile ein wichtiges Mittel bei der Personalbeschaffung des öffentlichen Dienstes sind, wobei die Prüfungen bei den Abgängern von höheren Lehranstalten auf große Resonanz stoßen. Die meisten Bediensteten werden hierbei als Abteilungspersonal eingestellt, wobei allerdings Wert auf eine hohe Qualifikation gelegt wird. Es muss jedoch angemerkt werden, dass es innerhalb des Einstellungsverfahrens zu gravierenden Unregelmäßigkeiten kommt. So sollen von den in den Jahren 2001 bis 2003 eingestellten 700.000 Bediensteten insgesamt nur 62,7 % durch Prüfungen rekrutiert worden sein, in den Gemeinden sogar nur 43,2 %. Aus einem Interview mit dem Leiter der Abteilung für die Verwaltung des öffentlichen Dienstes des Personalministeriums Liu Jialin aus dem Jahr 2003 geht hervor, dass der Grund hierfür häufig die illegale Stellenbesetzung durch Ausnutzung persönlicher Beziehungen ist⁸⁷. Dieses deutet darauf hin, dass es gerade auf den unteren Stufen der Administration noch große Probleme bei der Implementierung der Prüfungen gibt.

Nachdem festgestellt wurde, dass die Aufnahmeprüfung für den öffentlichen Dienst in großem Umfang angewandt wird, soll im nächsten Schritt geklärt werden, ob sie auch dem offiziellen Grundsatz der Chancengleichheit gerecht wird. Hierzu ist es notwendig, einen Blick auf die Zulassungsvoraussetzungen zu werfen.

wurden nicht mitgezählt. In der Realität kann daher eine größere Zahl an Hauptreferenten- und Hilfsreferentenstellen vergeben werden. Anm. d. Verf.

⁸⁷ Vgl. Cheng, 2003, S. 65.

5. Zulassungsvoraussetzungen

Eine wichtige Grundlage für die Beurteilung des freien Zugangs zur Prüfung stellen die Zulassungsvoraussetzungen dar. Ein Direktor des Zentrums für Kaderprüfungen der Provinz Guangxi kommentiert den in den rechtlichen Bestimmungen festgeschriebenen Gleichbehandlungsgrundsatz folgendermaßen: „Während der Aufnahmeprüfung müssen alle Bewerber gleichberechtigt behandelt werden, keiner darf wegen seiner Zugehörigkeit zu einer Volksgruppe, seiner Rasse, seines Geschlechtes, seines Alters, seines Glaubens, seines Familienstandes oder körperlicher Beeinträchtigungen diskriminiert werden.“⁸⁸ Es muss daher untersucht werden, ob die Aufnahmeprüfung diesen Ansprüchen genügt. Hierzu wird zunächst auf die rechtlichen Vorschriften eingegangen. Anschließend werden anhand von Stellenausschreibungen und Prüfungsbekanntmachungen der Zentrale und ausgesuchter Provinzen verschiedene Zulassungskriterien verglichen.

5.1. Rechtliche Grundlagen und Generelle Eignungsüberprüfung

Die rechtliche Grundlage für die Zulassungskriterien liefert die „Vorläufige Bestimmung für die Rekrutierung von öffentlich Bediensteten“ (VBRöD), deren Inhalt in entsprechenden Bestimmungen auf Provinzebene repliziert wird. Im Abschnitt „Anmeldung und Eignungsüberprüfung“ finden sich in Artikel 14 sieben Voraussetzungen für die Zulassung zur Prüfung:

1. Das Besitzen der chinesischen Staatsbürgerschaft und das Genießen staatsbürgerlicher Rechte.
2. Unterstützung der Führung der KPCh und die Liebe zum Sozialismus.
3. Rechtstreue, gutes Benehmen, den „Geist“ dem Volk zu dienen.
4. Für Posten ab der Provinzebene aufwärts wird mindestens der Fachhochschulabschluss (*dazhuan*) benötigt. Das Ausbildungsniveau für Stellen ab der Stadtebene wird von den zuständigen Organen auf Provinzebene festgelegt⁸⁹.

⁸⁸ Vgl. Tan, 1999, S. 79.

⁸⁹ Die im „Programm zur Umsetzung des nationalen Systems des öffentlichen Dienstes“ (*guojia gongwuyuan zhidu shishi fang'an*), (Vgl. C11) festgelegten Mindestanforderungen für Nichtführungsämter ab dem Rang eines

5. Für die Einschreibung ab der Provinzebene aufwärts wird eine zweijährige Berufserfahrung auf der unteren Ebene (*jiceng*) verlangt. Es kann abweichende Spezialbestimmungen geben.
6. Körperliche Gesundheit und eine Altersgrenze von 35 Jahren.
7. Weitere Kriterien können durch die zuständigen Organe genehmigt werden.

Es fällt auf, dass neben konkret “messbaren” Daten wie Staatsbürgerschaft, Abschluss oder Alter auch politisch-moralische, einem normativen Werturteil unterliegende Elemente, wie Rechtschaffenheit und Benehmen für die Zulassung zur Prüfung eine Rolle spielen. Besonders auffällig ist, dass in der Reihenfolge ihrer Nennung die Parteitreue Vorrang vor der Rechtstreue hat.

Das formale Verfahren zur Prüfung der Zulassungsvoraussetzungen ist die generelle Eignungsüberprüfung. Es handelt sich um eine reine Sichtung der Meldeunterlagen mit einer Bearbeitungszeit von knapp zwei Wochen. Politische Kriterien können bei dem großen Bewerberandrang und der kurzen Bearbeitungszeit natürlich nicht ausführlich überprüft werden. Allerdings enthält das Empfehlungsschreiben für Hochschulabsolventen⁹⁰, das den Anmeldungsunterlagen beigelegt sein muss, ein Feld für die Beurteilung des Bewerbers durch die Parteiorganisation der besuchten Lehranstalt. Ob hier tatsächlich Angaben zum konkreten politischen Hintergrund des Bewerbers gemacht werden, kann nicht gesagt werden. Fest steht aber, dass der Erfolg einer Bewerbung von einer günstigen Beurteilung durch eine politische Institution der Partei abhängt.

Hauptreferenten und darunter, die nur den Abschluss einer oberen Mittelschule (*gaozhong*) voraussetzen, werden in der Realität in der Regel höher angesetzt. Beispielhaft hierfür kann die Stellenliste des Bezirks *Bazhou* (巴州) in Xinjiang stehen, in der selbst für Mitarbeiterposten in der Gemeindeverwaltung häufig Fachhochschulabschlüsse, teilweise sogar Universitätsabschlüsse verlangt werden. Vgl. Primärquellenverzeichnis B6.

⁹⁰ Eine Kopie der Vorderseite des Formulars findet sich auf folgender Homepage zum Download: <http://gwy2007.mop.gov.cn/> (Stand: 09.07.2007).

5.2. Zulassungsvoraussetzungen für die zentralen Prüfungen und ausgesuchte Provinzen

Den zuständigen Behörden wird durch die Formulierung der siebten Voraussetzung in der VBRöD viel Freiraum bei der Verwendung weiterer Zulassungsvoraussetzungen gegeben, was, wie im Folgenden zu zeigen sein wird, die Offenheit der Prüfung stark einschränken kann. Schwerpunkte der Betrachtung sind die Bereiche Parteizugehörigkeit, Volksgruppenzugehörigkeit, Geschlecht und Haushaltsregistrierung sowie finanzielle Barrieren⁹¹.

Die Untersuchung stützt sich auf die Auswertung von Stellenlisten (*zhiweibiao*), die einer Prüfungsanmeldung zugrunde liegen, sowie den Bekanntmachungen für die Aufnahmeprüfung (*gonggao*), die umfassende Informationen zu Anmeldeformalitäten und Prüfungsabläufen enthalten⁹². Für die folgende Analyse wurden die 12.724 Stellenausschreibungen für die zentralen Prüfungen des Jahres 2007 ausgewertet. Für die Provinzprüfungen werden beispielhaft die Bekanntmachungen und Stellenlisten der Provinzen Shanghai, Guangdong, Guizhou und Xinjiang aus dem Jahr 2007 untersucht⁹³. Bis auf Shanghai werden bei der Auswertung der Stellenlisten nur diejenigen Stellen berücksichtigt, die direkt für Provinzorgane oder für bestimmte Verwaltungsstränge ausgeschrieben sind. Für Guangdong wurden 764, für Shanghai 588, für Guizhou 602 und für Xinjiang 1.964 Stellen ausgewertet⁹⁴.

⁹¹ Diese vier Merkmale stellen nur eine Auswahl dar. Aus Platzgründen nicht thematisiert werden Zulassungsvoraussetzungen wie gesundheitliche Voraussetzungen, Familienstand, Alter, Arbeitserfahrung und Studienabschlüsse. Anm. der Verf.

⁹² Es ist anzumerken, dass hier nur Aussagen über die *formale* Diskriminierung im Vorfeld der Prüfung getroffen werden können, über die mögliche *persönliche* Diskriminierung durch Personalbevollmächtigte im Zuge der Personaluntersuchung oder während der mündlichen Prüfung hingegen nicht.

⁹³ Kriterium für die Auswahl der Provinzen ist außerdem ihre Heterogenität hinsichtlich des Entwicklungsstandes: Guangdong wird als Beispiel für eine wirtschaftlich entwickelte Flächenprovinz gewählt, Shanghai für eine wirtschaftlich entwickelte regierungsunmittelbare Stadt und Guizhou steht beispielhaft für eine schwach entwickelte Provinz. Xinjiang soll als Beispiel für die Situation einer Region mit hohem Minderheitenanteil herangezogen werden.

⁹⁴ Quellenangaben zu den ausgewerteten Stellenlisten finden sich im Primärquellenverzeichnis B: Vgl. B1 (zentrale Prüfung), B2 (Guangdong), B3 (Guizhou), B5 (Shanghai) und B6 (Xinjiang).

5.2.1. Parteizugehörigkeit

Die Auswertung der Stellenlisten ergibt hinsichtlich der Voraussetzung einer Parteimitgliedschaft für eine Prüfungsteilnahme folgendes Bild:

**Tabelle 4: Ausgeschriebene Stellen mit Parteizugehörigkeit als Zulassungsvoraussetzung
(2007)**

	Absolute Zahl der Stellen	Prozentualer Anteil an der Gesamtzahl der Stellen
National organisierte Prüfungen	1120	8,80%
Shanghai	94	16%
Guangdong	14	1,83%
Guizhou	11	1,82%
Xinjiang	29	1,48%

In der Bekanntmachung der Prüfung der zentralen Ebene ist eine Parteimitgliedschaft für eine Bewerbung nicht vorgeschrieben. Anders sieht dies bei den Stellenlisten für die national organisierten Prüfungen aus. Diese enthalten eine separate Spalte „politisches Erscheinungsbild“ (*zhengzhi mianmao*), in der Bewerber erfahren können, ob sie für eine bestimmte Stelle eine Parteimitgliedschaft benötigen.

Von den 12.724 Stellen der national organisierten Prüfungen des Jahres 2007 waren 1120 Stellen explizit nur für Parteimitglieder ausgeschrieben, was einem Anteil von 8,8 % entspricht. Auffällig ist, dass bei 477 der 1086 Stellen der zentralen Regierungsorgane eine Parteimitgliedschaft bestehen muss, was einem Anteil von fast 44% entspricht. Bei etwas weniger als einem Viertel der Stellen mit Parteibindung auf zentraler Ebene (106 Stellen) handelt es sich um Arbeitsplätze in Parteiorganen, wie zum Beispiel der Disziplinarkommission der Partei oder dem Büro des Zentralkomitees der Partei. Diese Organe stellen zu 80% Parteimitglieder ein. Die restlichen Stellen mit Parteibindung verteilen sich auf die verschiedenen Ministerien und auch auf einige Organe des Nationalen Volkskongresses. Ein exakter Zusammenhang zwischen der Tätigkeitsbeschreibung einer

Stelle und der Parteizugehörigkeit kann nicht hergestellt werden. Allerdings gibt es Ministerien mit sensiblen Arbeitsbereichen wie das Ministerium für öffentliche Sicherheit und die nationale Steuerbehörde, die ausschließlich Parteimitglieder einstellen. Aber auch das Personalministerium (66,6%) und das Landwirtschaftsministerium (73,7%) und einige weitere Organe stellen hauptsächlich Parteimitglieder ein. Der hohe Prozentsatz einzustellender Parteimitglieder auf der Ebene der höchsten Staats- und Parteiorgane stellt natürlich einen politischen Schutzmechanismus vor Unterwanderung durch politisch neutrale Kräfte dar und hat eine Machtsicherungsfunktion.

Kann man schon bei einem Anteil von 8 % der Stellen mit Parteibindung nur eingeschränkt von einer offenen Prüfung sprechen, so ist für die Organe der Zentralregierung, bei denen fast jede zweite Stelle eine Parteimitgliedschaft zur Voraussetzung hat, dies nicht mehr möglich. Die Aufnahmeprüfung hat in diesem Fall keinen offenen Charakter und benachteiligt gleich- oder besser qualifizierte Bewerber ohne Parteimitgliedschaft.

Bei den Stellenlisten der Provinzen ergibt sich ein uneinheitliches Bild. In Shanghai ist der prozentuale Anteil an den Gesamteinstellungen mit 16% sogar noch höher als bei den zentral verwalteten Prüfungen, womit auch hier der Grundsatz der offenen Prüfung verletzt wird. In Guangdong, Guizhou und Xinjiang hingegen ist für weniger als 2% der Stellen eine Parteizugehörigkeit erforderlich, wobei in allen Fällen ein Großteil dieser Stellen auf Parteiorgane, die öffentliche Bedienstete einstellen, fällt. In diesen drei Fällen spielt die Parteizugehörigkeit nur eine geringe Rolle; von einer vollständig offenen Prüfung kann aber auch hier nicht gesprochen werden.

5.2.2. Volksgruppenzugehörigkeit

Weder auf zentraler Ebene noch in den untersuchten Provinzen Shanghai und Guangdong ist die Zugehörigkeit zu einer Volksgruppe formales Zulassungskriterium. Auch in der Provinz Guizhou sind nur 4 von 602 Stellen ausdrücklich für Angehörige von Minderheiten ausgeschrieben, bei denen es sich allerdings um Stellen bei der Kommission für Minderheitenfragen handelt.

Anders sieht die Lage dagegen in der Autonomen Region Xinjiang aus. Hier waren 2007 nur 543 Stellen frei ausgeschrieben, wogegen 1421 Stellen an die Zugehörigkeit zu einer

bestimmten Volksgruppe gebunden waren, was einem Anteil von 72,4 % entspricht. Von diesen Stellen waren wiederum 869 Stellen (61,2%) für Han-Chinesen vorgesehen, was einem Anteil von 44,2 % an der Gesamtheit aller Stellen entspricht. Fast die Hälfte aller Stellen ist somit für Han-Chinesen vorgesehen. Ferner werden in den zentralen Organen von Partei und Regierung der Autonomen Region Stellen, die eine bestimmte Volksgruppenzugehörigkeit voraussetzen, verstärkt für Han-Chinesen ausgeschrieben. So werden für die Regierungsstellen viermal mehr Stellen für Han-Chinesen als für lokale Minderheiten ausgeschrieben, bei den Parteiorganen sind es sogar zehnmal so viele.

Die Bindung einer Stelle an die Zugehörigkeit zu einer Volksgruppe ist in der Autonomen Region Xinjiang also eher die Regel statt die Ausnahme, womit die Prüfung gegen den Grundsatz der Offenheit verstößt. Darüber hinaus muss die Form der Stellenausschreibung als diskriminierend bezeichnet werden, nicht nur, weil zwei Drittel aller gebundenen Stellen für Han-Chinesen ausgeschrieben sind, sondern auch, weil an den bedeutenden Positionen in Regierung und zentralen Parteiorganen der Autonomen Region das Verhältnis noch stärker zugunsten der Han-Chinesen ausfällt, deren Dominanz somit in den entscheidenden Verwaltungs- und Parteiorganen unangefochten bleibt.

Für den Großteil der betrachteten Provinzen und für die zentral verwalteten Prüfungen spielt die Zugehörigkeit zu einer Volksgruppe zumindest formal eine untergeordnete Rolle. Wie stark allerdings in diesem Bereich die regionalen Unterschiede ausfallen können, hat das Beispiel der Autonomen Region Xinjiang gezeigt.

5.2.3. Geschlecht

Eine Zulassungsbeschränkung hinsichtlich des Geschlechts findet sich auf den Stellenlisten der zentralen Organe nicht. In Shanghai sind lediglich vier Stellen für Gefängnisaufseher ausschließlich für Männer ausgeschrieben, so dass man nicht von systematischer Diskriminierung sprechen kann. In Guangdong hingegen sind knapp 40% der Stellen geschlechtsspezifisch ausgeschrieben, von denen 84,3% auf Stellen für Männer und 15,7% auf Stellen für Frauen entfallen. Eine noch striktere Aufteilung der Stellen nach Geschlechtern nimmt Xinjiang vor, wo 58% der Stellen an ein Geschlecht gekoppelt sind.

Auch hier ist der Teil der Stellen, die ausschließlich für Männer ausgeschrieben sind, mit 91,8% extrem hoch.

In Guangdong handelt es sich bei einem Großteil der geschlechtsspezifisch ausgeschrieben Stellen um Arbeitsplätze in der Gefängnisverwaltung, dies gilt für Frauen (40 von 48) und für Männer (178 von 257). Bei den restlichen Stellen handelt es sich um allgemeine Verwaltungstätigkeiten, zu deren Erfüllung eine geschlechtliche Ausprägung nicht notwendig ist. Auch in Xinjiang sind etwas weniger als die Hälfte der geschlechtsspezifisch ausgeschrieben Stellen in der Gefängnisverwaltung zu finden, jedoch gilt auch für alle anderen Verwaltungszweige, dass das Verhältnis der speziell für Männer ausgeschrieben Stellen immer um die 90% beträgt. Lediglich das Handelsministerium schreibt 30% der geschlechtsspezifischen Stellen für Frauen aus. Hinsichtlich des Geschlechtsmerkmals sind die Prüfungen in Guangdong und vor allem in Xinjiang nicht offen zugänglich. Wegen des extrem großen Übergewichts der für Männer ausgeschrieben Stellen gegenüber den für Frauen ausgeschrieben Stellen muss darüber hinaus von Diskriminierung gesprochen werden.

5.2.4. Haushaltsregistrierung

China führte in den sechziger Jahren ein striktes System der Haushaltsregistrierung ein, das die Bevölkerung in Personen mit ländlichem und Personen mit städtischem Wohnsitz (chinesisch: *hukou*) einteilte und die Bevölkerung permanent an ihren Geburtsort, bzw. Frauen an den Wohnort des Ehemanns band⁹⁵. Auch wenn seit Ende der neunziger Jahre einige Regelungen der Haushaltsregistrierung gelockert wurden⁹⁶, werden die chinesischen Bürger in der Regel immer noch offiziell als „ländliche“ oder „städtische“ Bewohner einer bestimmten Region registriert. Auch bei den Aufnahmeprüfungen wird die Haushaltsregistrierung häufig

⁹⁵ Die Zuteilung der Haushaltsregistrierung bedeutete darüber hinaus für Stadtbewohner, dass sie von staatlich bereitgestellten Gütern wie Wohnraum, Wasser, medizinische Versorgung, Arbeit, usw. profitierten, während der Staat für ländlich registrierte Personen keines dieser Güter bereitstellte. Eine Darstellung über die Einführung des Haushaltsregistrierungssystems in den 50er und 60er Jahren und dessen soziale Auswirkungen findet sich bei Cheng; Selden, 1994, S. 644-668.

⁹⁶ Es können beispielsweise Personen, die in Städten ab Kreisebene mit einem festen Einkommen und einem festen Wohnsitz, an dem sie zwei Jahre gewohnt haben müssen, eine Stadtregistrierung erlangen, darüber hinaus ist es möglich, über eine hohe Qualifikation oder mit viel Geld eine Stadtregistrierung zu erlangen. Seit 2002 gingen sogar einige gut entwickelte Provinzen dazu über, die Land/Stadt-Einteilung zugunsten einer Registrierung von ständigen und vorübergehenden Wohnsitzen vorzunehmen. Vgl. Wang, 2004, S.120-121.

als Zulassungsvoraussetzung angewandt, wobei nicht genau gesagt werden kann, inwieweit heute die ländliche oder städtische Herkunft noch eine Rolle spielen⁹⁷, weil aktuelle Zahlen über die Verteilung von Bewerbern mit städtischer und solchen mit ländlicher Herkunft nicht vorliegen. Formal betrachtet werden die Zulassungsvoraussetzungen heutzutage nicht an eine städtische Haushaltsregistrierung gebunden, sondern in der Regel an die Herkunft aus einer bestimmten Provinz. Hinweise auf die Voraussetzung einer örtlichen Haushaltsregistrierung finden sich in den Prüfungsbekanntmachungen (*kaoshi luyong gonggao*) der Personalbehörden in der Regel unter dem Punkt „prüfungsberechtigte Personen“ (*zhaokao duixiang*).

Im Jahr 2006 wurden für die zentralen Prüfungen Zulassungsbeschränkungen hinsichtlich einer Haushaltsregistrierung aufgehoben⁹⁸. Bis dahin waren die Stellen in der Regel an eine Beijinger Registrierung gebunden. Auf der Ebene der Provinzen ist die Haushaltsregistrierung bis heute eine wichtige Zulassungsvoraussetzung. In der Bekanntmachung der Stadt Shanghai wird eine Haushaltsregistrierung als Zulassungsbedingung zwar nicht erwähnt, allerdings sollen dringend benötigte Arbeitskräfte, die aus anderen Provinzen kommen, mindestens einen Masterabschluss (*shuoshi biye*) vorweisen⁹⁹. Eine andere Quelle weist darauf hin, dass in Shanghai eine strikte Haushaltsregistrierungsbindung besteht und selbst Personen, die einen Hochschulabschluss in Shanghai gemacht haben, aber nicht aus Shanghai stammen, nicht zur Prüfung zugelassen werden¹⁰⁰. Die Provinz Guangdong schreibt für Personen ohne örtliche Haushaltsregistrierung mindestens einen Bachelorabschluss (*benkesheng biye*) vor¹⁰¹. In Guizhou ist eine Haushaltsregistrierung eine zentrale Voraussetzung für die Teilnahme an der Prüfung, Ausnahmen bilden lediglich Personen mit mindestens einem Fachhochschulabschluss, die allerdings in Guizhou geboren sein müssen¹⁰². Eine vergleichbar strikte Regelung besteht für die Autonome Region Xinjiang, in der alle Bewerber mit Fachmittelschul- und

⁹⁷ Im Jahr 1996 war die Einstellung von Personen aus ländlichen Regionen allerdings immer noch eine Nachricht. Eine Quelle aus dieser Zeit erwähnt, dass in verschiedenen Provinzen auch Personen mit einer ländlichen Registrierung eingestellt wurden, wobei allerdings der Anteil mit 5,5% extrem klein war. Vgl. Ding, 1996, S. 12.

⁹⁸ Vgl. Xu, 2007, S. 148.

⁹⁹ Vgl. Primärquellenverzeichnis, A9.

¹⁰⁰ Vgl. Xia, 2007, S. 21.

¹⁰¹ Vgl. Primärquellenverzeichnis, A6.

¹⁰² Vgl. Primärquellenverzeichnis, A5.

Fachhochschulabschluss eine örtliche Haushaltsregistrierung benötigen und Absolventen gewöhnlicher Lehranstalten ihre Abstammung aus dem Gebiet nachweisen müssen.

Die Haushaltsregistrierung als Zulassungsvoraussetzung wird von vielen Bewerbern bis heute als größte Einschränkung empfunden¹⁰³. Für die Aufnahmeprüfung bedeutet sie einerseits eine erneute Beschneidung des Grundsatzes der Offenheit, andererseits wird hierdurch die Arbeitsmobilität gesenkt, wodurch potentiell besser qualifizierte Bewerber aus anderen Regionen nicht berücksichtigt werden, was dem meritokratischen Grundsatz der Prüfungen zuwiderläuft.

5.2.5. Finanzielle Barrieren

Eine weitere Hürde für die Teilnahme an den Prüfungen können die im Prüfungsverlauf anfallenden Kosten sein¹⁰⁴.

Zunächst entstehen für den Bewerber Kosten für die Vorbereitung. Er kann sich hierbei eines der vielen Vorbereitungsbücher für die Prüfung bedienen oder einen Vorbereitungskurs besuchen. Um sich ausreichend auf die Prüfung vorzubereiten, benötigt ein Prüfling mindestens ein Vorbereitungsbuch für den „administrativen Eignungstest“ und eines für den „Aufsatz“, die in der Regel 30-40 Yuan kosten¹⁰⁵. Man kann aber zusätzlich auch noch Bücher für die mündliche Prüfung, für den Test „öffentliche Grundlagen“ sowie diverse Prüfungsfragensammlungen erwerben. Teurer als das Lernmaterial sind die Vorbereitungskurse, die zwischen 400 und mehr als 1000 Yuan kosten¹⁰⁶. Zu den

¹⁰³ Vgl. Zhou, 2006, S. 33.

¹⁰⁴ Man kann hier allerdings nur eingeschränkt von formalen Zulassungsvoraussetzungen sprechen, denn nur die Prüfungsgebühren und die Kosten für die Gesundheitsuntersuchung werden von behördlicher Seite erhoben. Die Gesamtkosten des Prüflings können daher auch als indirekte Zulassungsbeschränkung aufgefasst werden. Anm. d. Verf.

¹⁰⁵ Viele verschiedene Lehrbucheditionen finden sich bei verschiedenen Internetbuchhandlungen, wie www.bookschina.com oder www.xinhua bookstore.com.

¹⁰⁶ Die Akademie für Recht und Verwaltung in Beijing bietet verschiedene Kurse für den öffentlichen Teil der schriftlichen Prüfung an (Vgl.: <http://www.gwy365.com/> (Stand: 15.07.2007)). Am günstigsten ist ein 16-stündiger Schnellkurs für 400 Yuan, will man aber die ausführlicheren Kurse in den Sommersemesterferien besuchen, so muss man insgesamt 750 Yuan für 42 Stunden bezahlen. Auch in ärmeren Provinzen haben ausführliche Vorbereitungskurse vergleichbare Preise: so zahlt man für einen 48-stündigen Kurs in Xinjiang 600 Yuan (Vgl.: http://www.tianshannet.com/edu/content/2007-05/30/content_1942874.htm (Stand: 15.07.2007)) und in Guizhou kostet ein 32-stündiger Kompaktkurs ebenfalls 600 Yuan (Vgl.: <http://gwy.yuloo.com/gzgwyy/> (Stand: 15.07.2007)). Es gibt auch 16-stündige Kurse für die mündliche Prüfung, die 400 Yuan kosten (Vgl.:

Vorbereitungskosten kommen zusätzliche Kosten für die Anmeldung zur Prüfung, die zwischen 60 und 150 Yuan betragen können¹⁰⁷. Lässt man mögliche weitere Kosten für Gesundheitsuntersuchung, Anreise zur mündlichen Prüfung, Übernachtungskosten u.ä. außen vor, so entstehen dem Prüfling Prüfungskosten zwischen ca. 200 und 1.500 Yuan. Nimmt man das nationale durchschnittliche Jahresgehalt von 18.364 Yuan im Jahr 2005¹⁰⁸ als Grundlage, ohne regionalen Disparitäten zu berücksichtigen, so ergeben sich für den Prüfling Kosten in Höhe von 13 % bis 100 % eines durchschnittlichen Monatsgehalts. Vermögende Personen haben daher klar bessere Möglichkeiten, sich auf die Prüfung vorzubereiten.

Abschließend lässt sich sagen, dass auch dann, wenn man den Aspekt persönlicher Diskriminierung außen vor lässt, die formalen Zulassungsbeschränkungen für die Aufnahmeprüfung den rechtlich festgeschriebenen Grundsatz der Offenheit und Gerechtigkeit nicht erfüllen. Zwar gibt es regional starke Unterschiede in der Ausprägung der Einschränkung des freien Zugangs zur Prüfung, dennoch ist keine der hier untersuchten Prüfungsmodalitäten wirklich frei von Diskriminierung. Darüber hinaus dienen die Zulassungsvoraussetzungen in einigen Fällen der Sicherung der Dominanz bestimmter Gruppen über andere. Dies konnte anhand der hohen Zahl von auf Parteimitglieder ausgeschriebenen Stellen in den zentralen Organen von Partei und Zentralregierung, sowie anhand der gewaltigen Überzahl der auf Han-Chinesen ausgeschriebenen Stellen in der Autonomen Region Xinjiang gezeigt werden. Die Prüfungen haben somit in einigen Bereichen auch eine machtpolitische Steuerungsfunktion.

<http://gwy.yuloo.com/gzgwyl/> (Stand: 15.07.2007)), so dass ein Gesamtpaket von Kursen weit über 1000 Yuan kosten kann.

¹⁰⁷ Die Provinz Hubei hatte im Jahr 2007 mit 150 Yuan die höchsten Prüfungsgebühren, Beijing mit 60 Yuan die niedrigsten (Vgl. Renmin ribao, 08.12.2006). Einige Provinzen erheben für jeden Prüfungsgang separate Gebühren, so zum Beispiel Shandong, wo für jeden schriftlichen Teil der Prüfung 40 Yuan und für die mündliche Prüfung 70 Yuan gezahlt werden müssen. Vgl. Primärquellen, A9.

¹⁰⁸ Vgl. Zhongguo Tongji nianjian 2006, S. 164.

6. Das Testverfahren der Aufnahmeprüfung für den öffentlichen Dienst

Nachdem der Aspekt der Gerechtigkeit der Aufnahmeprüfung besprochen worden ist, soll im Folgenden die Qualität der eingesetzten Testverfahren untersucht werden. Grundlage hierfür ist die Auswertung von insgesamt 36 Prüfungsbögen nationaler Prüfungen und Provinzprüfungen. Neben der Erfüllung personalpsychologischer Gütekriterien soll hierbei das Augenmerk auf der Frage liegen, ob und in welchem Maß parteiideologisches Wissen in die Prüfungsinhalte mit einfließt.

6.1. Der öffentliche Teil

Der öffentliche Teil der Aufnahmeprüfung besteht auf zentraler Ebene aus dem administrativen Eignungstest (*xingzheng zhiye nengli ceyan*) und dem im Jahr 2000 eingeführten Aufsatz (*shenlun*). Der Test für öffentliche Grundlagen (*gonggong jichu*), der bis 2001 Bestandteil der zentralen Prüfung war, findet sich dagegen heute nur noch auf der Provinzebene.

6.1.1. Der administrative Eignungstest (*xingzheng zhiye nengli ceyan*)

Der administrative Eignungstest ist neben dem Aufsatz der Hauptbestandteil des schriftlichen Teils der allgemeinen Prüfung für den öffentlichen Dienst. Schon im Jahre 1988 wurden vom Personalministerium Experten beauftragt einen wissenschaftlich fundierten Eignungstest für Verwaltungskader für die ersten Testprüfungen im Jahr 1989 zu erstellen¹⁰⁹. Dieser Test ging 1989 allerdings mit nur 10% in die Bewertung des öffentlichen Teils der Prüfung ein, 1992 betrug sein Anteil an der Gesamtbewertung bereits 40% und heute steht er gleichberechtigt neben dem Aufsatz¹¹⁰.

Die folgende Auswertung des administrativen Eignungstests stützt sich vor allem auf die Prüfungsbögen für die zentralen Prüfungen. Da der älteste vorliegende Bogen aus dem Jahr

¹⁰⁹ Vgl. Xie, 1995, S. 33.

¹¹⁰ Was den administrativen Eignungstest darüber hinaus zu einem herausragenden Teil der schriftlichen Prüfung macht, ist, dass er ausnahmslos von allen Prüflingen absolviert werden muss, wogegen der Aufsatz nicht in jedem Fall Bestandteil des öffentlichen Teils der schriftlichen Prüfung sein muss. In Jiangsu müssen zum Beispiel nur die Bewerber, die eine A-Prüfung ablegen, einen Aufsatz schreiben und in Anhui müssen nur diejenigen Bewerber, die keine spezielle Prüfung ablegen, einen Aufsatz verfassen. Vgl. Primärquellenverzeichnis, A5 (Anhui 2007) und A7 (Jiangsu 2007).

2001 ist, können genaue Angaben nur für die letzten sechs Jahre gemacht werden. Auf der Provinzebene ist die Datenlage spärlicher¹¹¹. Als vollständige Testbatterie liegt der administrative Eignungstest der Provinzebene nur für eine A-Prüfung der Stadt Beijing aus dem Jahr 2005¹¹² und für die Prüfungen der Provinz Jiangsu aus den Jahren 2004 und 2006 vor¹¹³. Die Darstellung orientiert sich deshalb an der Praxis der nationalen Prüfungen und gibt an gegebener Stelle Hinweise auf die Provinzverhältnisse.

6.1.1.1. Aufbau des administrativen Eignungstests

Beim administrativen Eignungstest handelt es sich um einen Single-Choice Test, bei dem der Prüfling eine richtige Antwort aus vier vorgegebenen Antwortmöglichkeiten auswählt. Insgesamt müssen zwischen 130 und 135 Aufgaben in einer Zeitspanne von 120 Minuten bearbeitet werden, so dass die Prüflinge im Schnitt weniger als eine Minute Zeit für die Beantwortung einer Frage haben. Der Test besteht im Grunde genommen aus 5 bis 6 Einzeltests, welche in der Reihenfolge auf dem Bogen variieren können. Die Prüfungsinstruktionen auf dem Prüfungsbogen sind sehr ausführlich. Vor jedem einzelnen Abschnitt werden die maximal zu erreichenden Punkte und die geschätzte Bearbeitungszeit genannt. Ferner wird anhand eines Beispiels verdeutlicht, um was für eine Art von Fragen es sich in einem Abschnitt handelt und wie diese zu beantworten sind.

Die mittlerweile geläufigste Einteilung der Einzeltests, sprich die in den letzten Jahren angewendete, ist folgende¹¹⁴:

1. Sprachverständnis und Ausdrucksvermögen¹¹⁵ (*yanyu lijie yu biaoda*). Die Aufgaben des Einzeltests enthalten einen kurzen Text, zu dessen Sinn dem Prüfling eine Frage gestellt wird. Gefragt wird zum Beispiel nach der Bedeutung einer Redensart im

¹¹¹ Vgl. Primärquellenverzeichnis, D1-D8.

¹¹² Vgl. Primärquellenverzeichnis, D9.

¹¹³ Vgl. Primärquellenverzeichnis, D10-D12.

¹¹⁴ Eine entsprechende Einteilung der Leistungskriterien besteht seit den Anfangstagen der Prüfung. So wurden beispielsweise im März 1995 für die erste Prüfung der Stadt Beijing die gleichen Leistungskriterien verwendet. Vgl. 1995 Beijing qingnianbao (Zeitschrift), 1995, S. 8.

¹¹⁵ Aufgabenbeispiele zu den einzelnen Tests finden sich in Anhang 1-1.

Kontext des Kurztextes, nach dem Sinn eines unterstrichenen Satzteils oder danach, welche der vier Antwortmöglichkeiten den Sinn des Satzes nicht korrekt wiedergibt.

2. **Zahlenverhältnisse** (*shuliang guanxi*). Dieser Test enthält einen Teil, in dem Zahlenreihen vervollständigt werden müssen und einen zweiten Teil mit Kopfrechen- und Textaufgaben sowie geometrische Fragen.

3. **Logisches Urteilsvermögen** (*panduan tuili*). In ersten Teil dieses Testes (*tuxing tuili*) müssen anhand von bildlichen Darstellungen logische Aussagen getroffen werden. Hierbei müssen beispielsweise Figurenreihen fortgesetzt, Bildsequenzen sinnvoll ergänzt oder Würfelabwicklungen untersucht werden. Eine andere Art der Aufgabenstellung gibt eine Definition eines abstrakten Sachverhaltes an, dem dann ein konkretes Beispiel aus den vier Antwortmöglichkeiten zugeordnet werden muss (*dingyi*). In einem dritten Teil (*leibie tuili*) muss zu einer Wortgruppierung eine Analogie in einer zweiten Wortgruppe gefunden werden. Der letzte Teil umfasst einen logisch vertrackten Text, zu dem der Prüfling Fragen beantworten muss (*luoji panduan*).

4. **Allgemeinwissen** (*changshi panduan*). Dieser Test umfasst Wissensfragen zu den Gebieten Politik, Kultur, Naturwissenschaften usw.

5. **Materialanalyse** (*ziliao fenxi*). In diesem Test werden Verständnisfragen zu statistischem Material in Text- oder Diagrammform gestellt.

In einigen Fällen kommt auch noch eine Hörverständnisübung hinzu, bei welcher der Prüfling ein Band mit einem Text hört, zu dem er anschließend verschiedene Fragen gestellt bekommt, die er im Single-Choice Verfahren beantwortet¹¹⁶.

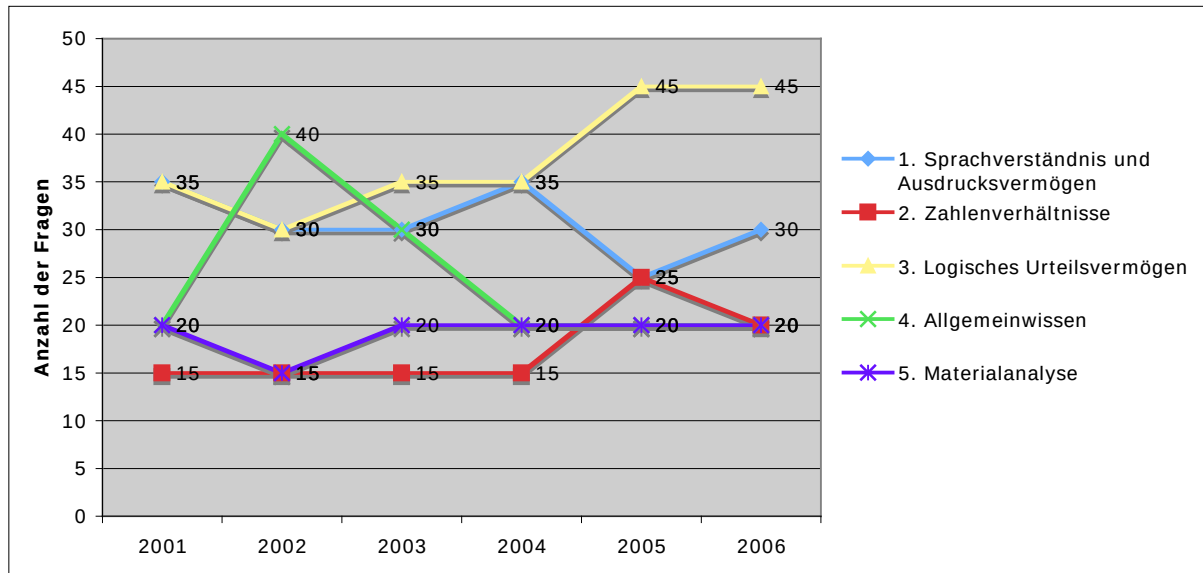
Die Anzahl der in den jeweiligen Tests gestellten Fragen ist seit dem Jahr 2001 in etwa gleich geblieben: 2001¹¹⁷ und 2004 nur 125 Fragen, 2002 und 2003 wurden jeweils 130

¹¹⁶ Vgl. Prüfungsbögen der zentralen Prüfung von 2004 und 2001. Vgl. Primärquellen D1; D6.

¹¹⁷ Aus dem Prüfungsbogen geht hervor, dass es noch einen weiteren Einzeltest gibt, der nicht auf dem Bogen aufgeführt ist. Es fehlen hier allerdings Angaben dazu, wie viele Fragen der Einzeltest beinhaltet. Es wurden daher analog zur Prüfung von 2004 15 Fragen für einen Hörverständnistest angenommen und diese Zahl zu den Fragen des Tests für Sprachverständnis zugerechnet.

Fragen gestellt. Seit 2005 sind immer 135 Fragen zu bearbeiten. Die Auswertung der Prüfungsbögen¹¹⁸ hinsichtlich des Frageumfangs der Einzeltests ergibt folgendes Bild:

Abbildung 4: Umfang der Einzeltests im Administrativen Eignungstest¹¹⁹



Aus obiger Tabelle geht hervor, dass es stets Schwankungen im Umfang der Einzeltests gegeben hat, lediglich die Materialauswertung ist mit 20 Fragen, mit Ausnahme des Jahres 2002, konstant geblieben. Eine wichtige Tendenz ist jedoch, dass sich der Umfang des Tests für logisches Urteilsvermögen auf einem hohen Niveau eingependelt hat und in den Jahren 2005 und 2006 ein Drittel der gesamten Anzahl an Fragen ausmachte. Dagegen ist der wegen des Wegfalls des Tests für öffentliche Grundlagen (s. Kapitel 6.1.3.) zwischenzeitlich sehr umfangreiche Teil von Wissensfragen (2002: 40 Fragen; 2003: 30 Fragen) in den letzten drei Jahren auf 20 Fragen begrenzt worden. Die Beschränkung der Wissensfragen zugunsten des

¹¹⁸ Für die Jahre 2003 und 2006 liegen nur die B-Prüfungen vor. Der vorliegende Prüfungsbogen der Prüfung 2001 kann nicht eindeutig einer A- oder B-Prüfung zugeordnet werden. Die fehlenden Angaben konnten durch statistische Angaben des Vorbereitungsbuches für den administrativen Eignungstest ergänzt werden. Hierbei wird auch ersichtlich, dass sich die Aufgabenverteilung bis auf das Jahr 2006 gleicht. Vgl. Che, 2007a, S. 7.

¹¹⁹ Im Jahr 2006 ist die Verteilung der Fragen der Einzeltests zwischen A- und B-Prüfung unterschiedlich. In der B-Prüfung werden 10 weitere Aufgaben zu „Allgemeinwissen“ gestellt, dafür müssen bei den Teilen „Sprachliches Ausdrucksvermögen“ und „Logisches Urteilsvermögen“ jeweils 5 Aufgaben weniger bearbeitet werden. Die Hörverständnisübungen aus den Jahren 2001 und 2004 fließen hier in den Umfang des Tests für Sprachverständnis ein. Anm. d. Verf.

logischen Urteilsvermögens erhöht für den Prüfling den Zeitdruck, da für Wissensfragen in einem Single-Choice Test weniger Zeit benötigt wird, als für das Lösen von Logikaufgaben und Rechenaufgaben¹²⁰. Die Veränderung in der Aufgabenstruktur hat dazu geführt, dass der administrative Eignungstest in den letzten Jahren anspruchsvoller geworden ist.

Die Testverfahren auf Provinzebene scheinen denen der Zentrale sehr ähnlich zu sein. Sowohl Umfang als auch Struktur des vorliegenden Beijinger Tests sind nahezu deckungsgleich mit dem Test für die zentralen Staatsorgane. Das Gleiche gilt für die Tests der Provinz Jiangsu mit der Einschränkung, dass ein Wissensteil fehlt, was aber daran liegt, dass in Jiangsu noch ein separater Wissenstest abgehalten wird (s. Kap. 6.1.3.). Allerdings werden die administrativen Eignungstests auf Provinzebene keineswegs einheitlich strukturiert. So haben einige Provinzen den Test für öffentliche Grundlagen als Einzeltest in die Testbatterie mit eingefügt, womit sich Abweichungen zur Praxis der Zentrale ergeben.

6.1.1.2. Wissensinhalte im Administrativen Eignungstest

Charakteristisch für den administrativen Eignungstest ist, dass er darauf abzielt, die allgemeinen kognitiven Fähigkeiten eines Bewerbers zu überprüfen, ohne dass spezifisches Fachwissen abgefragt wird. Die Einzeltests repräsentieren typische Fähigkeitskonstrukte allgemeiner Intelligenztests, wie zum Beispiel verbale, numerische und figurale Intelligenz oder Alltagswissen¹²¹. Auch findet man im administrativen Eignungstest Prüfungsmodalitäten vor, die Bestandteil klassischer Intelligenztests sind wie Rechenaufgaben, Bilderreihen, Würfelabwicklungen oder Zahlenreihenergänzung¹²². Der Test ist daher weitestgehend inhaltlich neutral. Lediglich der Testteil „Allgemeinwissen“, der seit 2002 stark reduziert worden ist und in den letzten Jahren nur noch 15% des Gesamttests ausmachte, fragt Wissensinhalte ab. Bezüglich der Inhalte des Wissenstests im administrativen Eignungstest

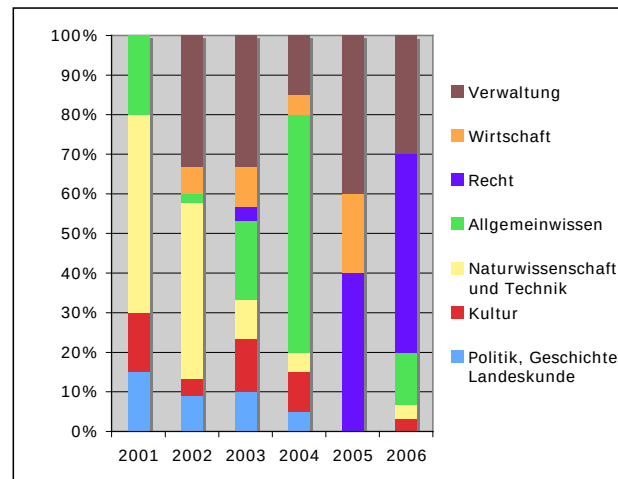
¹²⁰ Diesem Umstand wird auch bei der Berechnung der für einen Testteil zu veranschlagenden Zeit Rechnung getragen. So stehen einem Prüfling im administrativen Eignungstest von 2006 (A) im Schnitt nur 0,5 Minuten pro Wissensaufgabe zu, wogegen für Logikaufgaben 0,89 Minuten, für Rechenaufgaben, Sprachtest und Materialauswertung jeweils eine Minute zur Verfügung stehen.

¹²¹ Ein Beispiel hierfür ist das Berliner Intelligenzstrukturmodell (BIS). Vgl. Schuler; Höft, 2006, S. 107

¹²² Vergleichbare Aufgaben finden sich in verschiedenen, in Deutschland angewandten, Testbatterien. Die Batterie „IST (Intelligenz-Struktur-Test) 2000 R“ enthält beispielsweise unter anderem Aufgaben wie Figurenauswahl, Würfelaufgaben, Zahlenreihen und Satzergänzungen und Alltagswissen. Vgl. Kubinger, 2006, 185-186.

sind zwei Punkte hervorzuheben: erstens ist der Anteil der Fragen zu politischer Ideologie und Parteigeschichte verschwindend gering und zweitens ist der Bereich des Rechts in den letzten zwei Jahren stark aufgewertet worden.

Abbildung 5: Anteile Themengebiete im Wissensteil des administrativen Eignungstest¹²³



Anhand einer Auswertung der Wissensteile der Jahre 2001 bis 2006¹²⁴ ist klar zu erkennen, dass politische Inhalte im Wissensteil des Eignungstests so gut wie keine Rolle spielen. Selbst im Jahr 2002, als Teile des Tests für öffentliche Grundlagen in den administrativen Eignungstest integriert wurden, finden sich nur drei Fragen mit ideologischem Hintergrund. Parteiideologie spielt in diesem Testteil somit keine Rolle mehr.

Auf der Ebene der Provinzen sieht dies teilweise anders aus, da einige den Test für öffentliche Grundlagen, der zu einem Drittel parteiideologische Inhalte enthält, in den administrativen Eignungstest integriert haben. Aber auch hier dominieren, wenn man den Test als Ganzes betrachtet, die berufspraktischen Elemente (vgl. Kap. 6.1.3.).

¹²³ Ausgewertet wurden für diese Darstellung die Wissenstests der B-Prüfungen des administrativen Eignungstests der zentralen Prüfung. Im Bereich des Rechts und der Verwaltung tauchen bei der Zuordnung der Fragen zu den Themengebieten teilweise Probleme der Überschneidung von Inhalten auf. Es wurde so verfahren, dass Fragen zum Verwaltungsrecht, die direkt mit der Tätigkeit von öffentlich Bediensteten in Verbindung stehen, wie zum Beispiel das Erteilen von Verwaltungsstrafen, dem Bereich Verwaltung zugerechnet wurden. Die genaue Zuordnung der Fragen findet sich in Anhang 2.

¹²⁴ Zum Beispiel wird gefragt, was eine sozialistische Gesellschaft ist (Frage 105) oder welches ein Symbol für einen Wendepunkt in der achtzigjährigen Geschichte der VR China darstellt (unter den Auswahlmöglichkeiten die Zunyi-Konferenz oder die 3. Plenarsitzung des 11. ZK der KPCh – Frage 106).

Eine andere auffällige Entwicklung ist, dass die Fragen im Bereich des Rechts mittlerweile die Hälfte der Wissensfragen ausmachen (vgl. Abbildung 3). Jedoch hat sich nicht nur der Umfang der Fragen erhöht, sondern auch der Schwierigkeitsgrad der Fragen, da mittlerweile vermehrt Rechtsfälle gelöst werden müssen¹²⁵. Da auch die Fragen zum Bereich Verwaltung immer einen großen Teil des Wissensteils ausmachen sind die Bereiche Allgemeinwissen, Politik, Kultur und Naturwissenschaft in den letzten Jahren von verwaltungsbezogenen Fachinhalten an den Rand gedrängt worden.

6.1.1.3. Gütekriterien

Der administrative Eignungstest besitzt eine hohe Objektivität, da keine wesentlichen Einflüsse von Außen auf das Testergebnis einwirken. Es gibt eine hohe Durchführungsobjektivität durch genaue Instruktionen, Aufgabenbeispiele, Angaben über die zu erreichenden Punkte, die zu veranschlagende Zeit usw. Des Weiteren ist die Auswertungsobjektivität durch die klare Zuordnung von richtigen und falschen Antworten gegeben. Durch die maschinelle Auswertung des Tests gibt es keinen Einfluss eines Prüfers auf die Auswertung, so dass eine hohe Interpretationsobjektivität gewährleistet ist.

Der administrative Eignungstest ist, wie auch in anderen Assessment-Centern üblich, ein Grundlagentest, der die allgemeinen kognitiven Fähigkeiten untersuchen soll. Er bedient sich hierfür einer üblichen Mischung für Leistungskriterien und wendet Fragekonstruktionen an, wie man sie in der personalpsychologischen Literatur findet. Für Intelligenztests wird im Allgemeinen eine empirische Validität von $r=0,45$ angegeben, womit dieses Verfahren als sehr valide angesehen wird, was somit ebenso für den administrativen Eignungstest zu gelten hat. Neben der guten Erfüllung der Gütekriterien ist beim administrativen Eignungstest eine Tendenz zur Erhöhung des Schwierigkeitsgrads durch den Ausbau des Logikteils sowie eine stärkere Berufsbezogenheit durch die Erhöhung des Rechtsanteils feststellbar.

6.1.2. Der Aufsatz

¹²⁵ Eine Beispielfrage findet sich in Anhang 1-1.

Der Aufsatz ist der zweite Teil der öffentlichen schriftlichen Prüfung und wird zusammen mit dem administrativen Eignungstest am gleichen Tag durchgeführt. Seit Februar 2000 ist der Aufsatz Bestandteil der Aufnahmeprüfung für die zentralen Organe und wird mittlerweile auch auf Provinzebene angewandt.

Die folgende Untersuchung stützt sich auf die Auswertung der Prüfungsbögen für die zentrale Prüfung der Jahre 2000 bis 2006, wie sie sich im Internet und dem vorliegenden Vorbereitungsbuch für den Aufsatz finden. Auf der Ebene der Provinzen ist die Erstellung von Zeitreihen aufgrund der Datenlage nicht möglich. Für die Erhebung der Provinzdaten wurden ausschließlich Prüfungsbögen und Zusammenfassungen von Fragestellungen aus dem Internet für das Jahr 2006 verwendet. Problematisch hierbei ist, dass in der Regel nur die Fragen, nicht aber das zu bearbeitende Material verfügbar ist, was die Analysemöglichkeit des Prüfungsumfangs nur fragmentarisch ermöglicht. Insgesamt konnten die Fragestellungen von 17 Provinzen eingesehen werden, wobei für Beijing, Guangdong, Guangxi und Jiangsu auch das Bearbeitungsmaterial vorlag.

6.1.2.1. Struktur und Aufgabenstellung des Aufsatzes

Der Aufsatz besteht in der Regel aus drei Aufgaben, die sich auf das dem Prüfling ausgehändigte Textmaterial beziehen, das einen Umfang von 1500 bis 8800 Zeichen hat. Innerhalb von 150 Minuten muss der Bewerber das Material durcharbeiten und zwei bis vier kurze Texte mit einer durchschnittlichen Länge von ca. 1700 Zeichen verfassen, was je nach Schriftgröße etwa 3,5 bis 5 DIN A4 Seiten entspricht.

Tabelle 5: Materialumfang des Aufsatz

Nationale Prüfung von 2000 bis 2006	Provinzprüfungen aus dem Jahr 2006
-------------------------------------	------------------------------------

Jahr	Zeichenumfang des Materials	Zu schreibende Zeichen (inkl. Begrenzung)	Provinz	Zeichenumfang des Materials	Zu schreibende Zeichen (inkl. Begrenzung)
2000	1500	1700	Beijing	4000	1350-1550
2001	1600	1500	Guangxi	2000	1700
2002	2300	1400	Guangdong	3000	k.A.
2003	4500	1600	Jiangsu	8000	1800-2000
2004	4000	2500			
2005	4000	1350- 1550			
2006	8800	1700- 1900			

Betrachtet man die nationalen Prüfungen der letzten sieben Jahre, so ist ein deutlicher Anstieg des Umfangs des auszuwertenden Materials festzustellen. Musste ein Prüfling im Jahr 2000 noch einen Text mit 1500 Zeichen lesen, so sind es in der Prüfung 2006 bereits 8800 Zeichen, also fast das Sechsfache. Für den Prüfling bedeutet dies einen erhöhten Zeitdruck, da die Bearbeitungszeit von 150 Minuten gleich geblieben ist, woraus sich ableiten lässt, dass auch der Aufsatz anspruchsvoller geworden ist.

Ein Blick auf die Prüfungen der Provinzen Beijing, Jiangsu, Guangxi und Guangdong aus dem Jahr 2006 zeigt, dass der Umfang des Materials uneinheitlich gehandhabt wird. Während Jiangsu sich mit einem 8000 Zeichen langen Text vom Umfang her stark an der nationalen Prüfung von 2006 orientiert, ist in Guangxi nur ein 2000 Zeichen langer Text zu bearbeiten.

Die Aufgabenstellung ist in den meisten Fällen in drei Teile gegliedert. In der ersten und zweiten Aufgabe muss der Prüfling in zwei kürzeren Texten eine inhaltliche Zusammenfassung vornehmen, Lösungen zu den im Material aufgeworfenen Problemen finden oder Verständnisfragen beantworten. Mit ca. 1000 zu schreibenden Zeichen ist der dritte Teil am umfangreichsten und kann als Hauptteil der Arbeit betrachtet werden. Es handelt sich um einen freien Aufsatz über das gestellte Thema, bei dem der Prüfling zunehmend auch eigene Standpunkte darstellen und erläutern soll (vgl. Prüfungsbögen der nationalen Prüfung 2005, 2006). In anderen Fällen wird eine berufsbezogene Situation

simuliert. So wird der Prüfling etwa aufgefordert, ein Redemanuskript für das Fernsehen (nationale Prüfung 2003, Guizhou 2006), einen Bericht über die Lage des Verkehrs in einer Stadt (nationale Prüfung 2004) oder einen Brief an das Bildungsministerium zu schreiben (Anhui, 2006).

6.1.2.2. Leistungskriterien und Auswertung im Aufsatz

Die vier zentralen Leistungskriterien des Aufsatzes sind Leseverständnis, analytische Zusammenfassung, Problemlösungskompetenz und sprachlicher Ausdruck¹²⁶. Inwiefern amtliche Auswertungsstandards in Form von Bewertungsbögen existieren, ist zwar nicht bekannt, allerdings präsentiert ein Übungsbuch für den Aufsatz jedoch einen Auswertungsstandard, der einen Hinweis auf die Bewertungsstruktur geben kann¹²⁷. Neben eher technischen Kriterien, wie Textstruktur, Ausdruck, Orthographie und Einhaltung des Zeichenlimits, werden hier auch subjektive, interpretationsbedürftige Kriterien wie die Klarheit und Tiefe des vertretenen Standpunkts und gute Beweisführung beurteilt. Von den insgesamt 100 zu vergebenden Punkten werden demnach maximal 56 Punkte¹²⁸ für die interpretationsbedürftigen Kriterien vergeben. Die eher subjektiven Kriterien hätten nach diesem Bewertungsschema zwar ein Übergewicht, allerdings kein starkes.

6.1.2.3. Inhalte des Aufsatzes

Dass der Aufsatz praxisbezogen sein soll, findet seinen Ausdruck auch in der Themenauswahl, wie die beiden folgenden Tabellen für die nationale Prüfung der Jahre 2000-2006 und verschiedener Provinzprüfungen aus dem Jahr 2006 zeigen:

¹²⁶ Chen, 2006, S. 227.

¹²⁷ Che Guilin, 2007b, S. 10

¹²⁸ Für den Hauptteil des Aufsatzes sind allein 32 von 45 Punkten für Überschrift/Thema, Argumentation, Beweisführung und Standpunkt vorgesehen. Beim Teil Problemlösung entfallen 24 Punkte auf Inhalt und Klarheit des Standpunktes, sowie die Qualität der Problemlösungsmethode.

Tabelle 6: Themenstellung des Aufsatz für die zentralen Prüfungen (2000-2006)

Ja hr	Thema	Inhalt des Materials
200 0	Wirtschaftliches Wachstum und Umweltproblematik am Beispiel einer Druckerei.	k.a.
200 1	Globale Kritik am medizinischen Wirkstoff PPA .	11 kurze Texte zum Thema (Risiken, chinesische Medikamentenaufsicht usw.)
200 2	Gesellschaftlicher Einfluss des Internets.	9 kurze Texte zum Thema (Internetkriminalität, Nutzerverhalten, rechtliche Bestimmungen usw.)
200 3	Schwerwiegende Unfälle (Busunglücke, Gebäudeeinstürze, Explosionen bei Feuerwerksproduktion) und Sicherheitsmaßnahmen.	Eine Unfallstatistik und sechs detaillierte Beschreibungen schwerer Unfälle in den Jahren 2000 und 2001.
200 4	Autoindustrie und Verkehrsproblematik	14 kürzere Texte zum Thema (z.B. Wirtschaftsdaten der Autoindustrie, Anstieg privat genutzter Fahrzeuge, Stauproblematik in Shanghai)
200 5	Bekämpfung der Armut in den ländlichen Regionen Chinas.	13 kürzere Texte zum Thema (z.B. Maßnahmen von Provinzen, Rolle der Marktwirtschaft)
200 6	Öffentliche Sicherheit und staatliches Handeln in öffentlichen Notstandssituationen (SARS, Vogelgrippe, Grubenunglücke usw.).	Ein im Internet durchgeführtes Interview mit einem Minister eines unbestimmten Ministeriums, in dem auch von Außenstehenden Fragen gestellt werden.

Tabelle 7: Themenstellungen des Aufsatz auf Provinzebene¹²⁹

Provinz	Thema
Anhui	Bildungskredite für Studenten aus armen Verhältnissen
Beijing	Kulturelles Erbe
Chongqing	Probleme der immer aufwändigeren Gestaltung von Schulbüchern
Guangdong	Fahrzeugverschleiß und Verkehrssicherheit
Guangxi	Illegale Werbung und Verbraucherschutz
Guizhou	Blutspenden
Hebei (2005)	Irreführende Werbung für medizinische Behandlungen
Heilongjiang	Müllproblematik
Hunan	Landwirtschaft
Jiangsu	Feiertage und kulturelles Erbe
Jilin	Haushaltsregistrierungssystem
Liaoning	Konsum von Studenten
Shandong	Zeugenschutz
Shanghai	Praxisjahr von öffentlich Bediensteten in Shanghai in einer Basiseinheit
Shanxi	Privatwirtschaftliche Immobiliennutzung
Sichuan (2005)	Abfallentsorgung (Mülldeponierung, Kompostierung und Verbrennung) und Umweltschutz

¹²⁹ Quellenangaben zu den aufgeführten Aufsätzen finden sich im Primärquellenverzeichnis, D19-D35.

Wie man sieht, konzentriert sich die Themenstellung ausschließlich auf aktuelle tagespolitische und gesellschaftliche Themen. In einigen Fällen handelt es sich dabei um Inhalte mit einer hohen Brisanz, wie etwa das Handeln in Notstandssituationen, im Zuge dessen auch SARS oder Grubenunglücke zum Gegenstand gemacht werden (2006) oder die Bekämpfung der Armut in ländlichen Gebieten (2003).

Ob und auf welche Weise parteiideologische Aspekte bei der Auswertung eine Rolle spielen, ist nur schwer zu beurteilen. Zwar schreibt ein Autor, dass die Argumentation des Aufsatzes von einer marxistischen Weltsicht getragen werden muss¹³⁰, allerdings werden auch hier direkte parteiideologische Fragestellungen ausgeklammert, und es scheint der technische Aspekt des Verfassens von Texten im Vordergrund zu stehen. Setzt man das oben erwähnte Auswertungsschema voraus, in dem etwas mehr als die Hälfte der Bewertungskriterien auf der rein subjektiven Einschätzung des Prüfers beruhen, so ist es zumindest theoretisch möglich, parteipolitischen Grundsätzen auf indirekte Weise ein gewisses Gewicht zu verschaffen. Das Fehlen parteiideologischer Themen darf aber nicht zu der Annahme führen, dass diese für die Beurteilung der Aufsätze keine Rolle spielten. Man kann im Gegenteil sogar argumentieren, dass der Aufsatz ein wesentlich subtileres Mittel zur Ergründung der politischen Grundhaltung eines Bewerbers sein kann, da er durch seine Stellungnahme zu praktischen politischen Themen seine Kenntnis der Parteilinie und erwünschter Handlungsmuster indirekt offen legt. Für eine genaue Beurteilung dieser Frage wäre allerdings eine Einsicht in korrigierte Aufsätze notwendig. Es muss daher festgehalten werden, dass der Aufsatz zwar zur Überprüfung von Parteilinientreue genutzt werden kann, dass aber die formulierten Leistungskriterien, die Themenstellung und das dargestellte Bewertungsschema Hinweise darauf geben, dass im Aufsatz die technischen Fähigkeiten des Leseverständnis, des Ausdrucksvermögens und der Analysefähigkeit im Vordergrund stehen.

6.1.2.4. Gütekriterien

¹³⁰ Chen, 2006, S. 227.

Die Aufgabenstellung des Aufsatzes ist stark strukturiert. Es finden sich Angaben zur Punkteverteilung der einzelnen Aufgaben und Hinweise zur Zeiteinteilung für die Materialauswertung und das Verfassen der Texte. Alle diese Punkte erhöhen die Durchführungsobjektivität des Aufsatzes. Das Arbeiten mit vorgegebenem Material und Hinweise auf die zugrunde liegenden Leistungskriterien bei jeder Aufgabe gewährleistet eine gewisse Auswertungsobjektivität, da der Bereich der Antworten hierdurch eingegrenzt wird. Eindeutige Antworten wie bei einem Single-Choice Test kann es hier allerdings nicht geben. Interpretationsfähigkeit soll durch die Auswertung durch zwei Korrektoren gewährleistet werden. Falls beider Ergebnis über einen bestimmten Rahmen hinaus voneinander abweicht, wird ein dritter Gutachter herangezogen. Wenn das Ergebnis auch dann noch nicht einheitlich ist, wird der Text einem so genannten Experten zur Entscheidung vorgelegt¹³¹. Hierdurch erhöht sich einerseits die Interpretationsobjektivität, allerdings könnte diese noch gesteigert werden, wenn der Prüfling nach Bekanntgabe der Ergebnisse selber Einsicht in die Prüfungsauswertung nehmen darf. In einigen Provinzen, wie Guizhou, Sichuan, Anhui oder Hunan wird diese Form der Ergebniskontrolle nachweislich praktiziert¹³², allerdings kann nicht mit Sicherheit gesagt werden, ob es sich hierbei um eine landesweite Praxis handelt, da beispielsweise zu den zentralen Prüfungen keine Daten vorliegen.

Zur Reliabilität und Validität lassen sich keine genauen Aussagen machen, allerdings ist durch das feste Kategorienschema der Leistungskriterien eine höhere Reliabilität gegeben, als sie bei einer rein interpretativen Auswertung der Fall wäre¹³³.

6.1.3. Test für öffentliche Grundlagen

In einer 1994 veröffentlichten Mitteilung für den öffentlichen Teil der Prüfung heißt es, dass folgende Inhalte Bestandteil der schriftlichen Prüfung sein müssen: Grundlagen der marxistischen Lehre, die Errichtung eines Sozialismus chinesischer Ausprägung, die sozialistische Marktwirtschaft, Recht, Verwaltung, Verfassen und Bearbeiten öffentlicher

¹³¹ Diese Angaben beziehen sich auf die Prüfung für zentrale Organe. Vgl. Yu Zhonghua; Du Xinyu, 2006, S. 306.

¹³² Vgl. Primärquellenverzeichnis, A13-A15.

¹³³ Vgl. hierzu auch Lukesch, 1998, S. 216.

Dokumente¹³⁴. Politische und ideologische Grundlagen waren demnach in den ersten Jahren der Prüfung noch fester Bestandteil des Curriculums der schriftlichen Prüfung. Abgefragt wurden die genannten Wissensgebiete im Test für „Öffentliche Grundlagen“ (*gonggong jichu*). Der Test wurde für die zentralen Organe nach der Prüfung 2001 abgeschafft, ist aber vereinzelt noch in einigen Provinzen anzutreffen, wie zum Beispiel in Jiangsu oder Anhui. In anderen Provinzen, wie beispielsweise in Yunnan, Henan oder Hunan¹³⁵, können die öffentlichen Grundlagen Teil des administrativen Eignungstest sein. Anders als bei den restlichen Prüfungsabschnitten, die mündliche Prüfung inbegriffen, werden bei diesem Test neben Rechtswissen auch politische und parteiideologische Grundlagen abgefragt.

Da der Test für öffentliche Grundlagen nur noch sehr selten vorkommt, sind die Prüfungsbögen hierfür nicht in der hohen Zahl zugänglich, wie das bei den beiden anderen Teilen des öffentlichen Teils der schriftlichen Prüfung der Fall ist. Aus der Provinz Jiangsu, wo der Test immer noch Bestandteil einer dreiteiligen öffentlichen Prüfung ist, liegt ein Prüfungsbogen für die B-Prüfung aus dem Jahr 2004 vor¹³⁶. Weiteres Hintergrundmaterial liegt in Form eines Vorbereitungsbuches für den Test vor.

6.1.3.1. Aufgabenstellung und Inhalte des Test für öffentliche Grundlagen

Der Test für öffentliche Grundlagen ist größtenteils ein Single-Choice Test, der aber auch einige Multiple-Choice Aufgaben enthält. Im vorliegenden Fall umfasst er 110 Aufgaben (Jiangsu), dauert 90 Minuten¹³⁷ und geht mit 100 zu erreichenden Punkten in die Gesamtwertung der öffentlichen Prüfung ein, was im Verhältnis zu den anderen drei Prüfungsanteilen ein Drittel ausmacht. Im Gegensatz zum administrativen Eignungstest, der verschiedene kognitive Fähigkeiten eines Bewerbers prüft, ist der Test für öffentliche Grundlagen ein reiner Wissenstest.

Hilfreich bei der Kategorisierung der abgefragten Wissensgebiete ist, neben der Aufgabenverteilung im Prüfungsbogen von Jiangsu, auch der Aufbau des

¹³⁴ Vgl. Primärquellenverzeichnis, C13.

¹³⁵ Vgl. Artikel von Unbekannt auf <http://www.gongwu8.com/gwy/article/20060918/48650.asp> (Stand 27.07.2007).

¹³⁶ Vgl. Primärquellenverzeichnis, D36.

¹³⁷ Vgl. Prüfungsinformation der Provinz Jiangsu, Primärquellenverzeichnis, A7.

Vorbereitungsbuches für den administrativen Eignungstest, dessen einzelne Kapitel jeweils einen Themenkomplex umfassen. Nimmt man den Umfang (Seitenzahl) der einzelnen Kapitel als Richtmaß für die zu erwartende Schwerpunktsetzung in der Prüfung, ergibt sich folgendes Bild:

Tabelle 8: Themenkomplexe des Tests für öffentliche Grundlagen

Themenkomplex		Anteil im Lernmaterial ¹³⁸		Anteil im Test (Jiangsu 2004)
1.	Recht	29%		24%
2.	Marxismus	10,3%	27,1%	28%
3.	Denken Deng Xiaopings und die „Drei Repräsentationen“	16,8%		
4.	Administration und Verwaltung	14,1%		18,2%
5.	Geistes- und Naturwissenschaft	11,4%		5,5%
6.	Verfassen und Verständnis amtlicher Dokumente	12%		18,2%
7.	Aktuelles und politische Richtlinien	6,25%		
8.	Wirtschaft			6,4%

Zwar sind die Themenkomplexe des Buches und des Tests nicht vollständig deckungsgleich, dennoch sind die zwei Aufgabenbereiche Recht und Marxismus/Parteiideologie in beiden Fällen diejenigen mit dem höchsten Anteil. Sowohl im Lernmaterial als auch auf dem tatsächlichen Fragebogen machen die Fragen zu Marxismus und den Ideen Deng Xiaopings etwas mehr als ein Viertel der Fragen aus. Wenn man die Bereiche Recht, Administration und Verwaltung sowie Verfassen und Verständnis amtlicher Dokumente als verwaltungstechnisches Fachwissen betrachtet, so macht der fachtechnische Teil des Tests in beiden Fällen mehr als 50% aus, woran man sieht, dass selbst im einzigen

¹³⁸ Erstellt anhand eines vorliegenden Vorbereitungsbuches für den Test für öffentliche Grundlagen. Vgl. Che, 2007c.

Test, der explizit parteibezogene Fragestellungen enthält, der Anteil berufspraktischer Fragen überwiegt¹³⁹.

Mit der Abschaffung des Tests für öffentliche Grundlagen für die Prüfung der zentralen Organe und die meisten Provinzprüfungen entfallen im Teil der schriftlichen Prüfung sämtliche direkt parteiideologiebezogenen Inhalte. Letztere sind auch nicht im Teil der Wissensfragen des administrativen Eignungstest wieder aufgetaucht, wie das bei Fragen zum Recht der Fall ist. Zudem wird durch die Abschaffung des Tests der Wissensaspekt innerhalb des öffentlichen Teils der schriftlichen Prüfung zugunsten fähigkeits- und fertigungsorientierter Leistungskriterien, wie sie im administrativen Eignungstest und dem Aufsatz überwiegen, in den Hintergrund gerückt. Der öffentliche Teil der Prüfung kann somit als gute Grundlage bei der Ermittlung fachlicher Kompetenz dienen.

6.2. Spezielle Prüfung und mündliche Prüfung

Diejenigen Bewerber, welche den öffentlichen Teil der schriftlichen Prüfung erfolgreich absolviert haben, dürfen nachfolgend an der speziellen Prüfung und der mündlichen Prüfung teilnehmen. Zur Ermittlung der Anzahl der Prüflinge, welche die zweite Prüfungsrunde bestreiten dürfen, wird folgendes Verfahren gewählt: aufgrund des Gesamtergebnisses des öffentlichen Teils der schriftlichen Prüfung wird von den Behörden, von denen die Stellen vergeben werden, eine Rangfolge vom erfolgreichsten Prüfling bis hinunter zu den Bewerbern mit den schlechtesten Prüfungsergebnissen erstellt. Die einstellenden Organe laden anschließend die Bewerber zu den Prüfungen ein, wobei die Anzahl der Prüflinge zu der Anzahl der zu besetzenden Stellen in einem Verhältnis von 3:1 bis 5:1 stehen muss. Wenn die Stellenbewerber für eine bestimmte Stelle aufgrund der Punktegrenze nicht zur zweiten Runde der Prüfungen zugelassen werden konnten oder die Anzahl der Bewerber mit ausreichenden Punkten nicht im Verhältnis von 3:1 steht, können die einstellenden Organe ein Nachrückverfahren organisieren. Anschließend werden die speziellen Prüfungen und die mündlichen Prüfungen von den verschiedenen Behörden und Einheiten durchgeführt.

¹³⁹ Aufgabenbeispiele des Tests für öffentliche Grundlagen finden sich in Anhang 1-2.

6.2.1. Die Spezielle Prüfung

Die spezielle Prüfung ist eine reine Fachprüfung in einem Spezialgebiet und somit noch stärker als der öffentliche Teil des Testverfahrens durch eine Überprüfung berufsspezifischer Fähigkeiten geprägt. Sie soll deshalb an dieser Stelle nur kurz behandelt werden.

Die spezielle Prüfung wird von den einstellenden Behörden durchgeführt. Bei den eingesetzten Verfahren handelt es sich entweder um eine Arbeitssimulation oder um eine weitere schriftliche Prüfung. Der Themenstellung soll eine Analyse der Anforderungen des Arbeitsplatzes zugrunde liegen, und es soll darauf geachtet werden, dass das Schwierigkeitsniveau dem Amt entspricht für welches eingestellt wird¹⁴⁰. Die Rolle, die die spezielle Prüfung für das Gesamtergebnis spielt, ist unterschiedlich: In Xinjiang und Zhejiang gleicht die zu erreichende Höchstpunktzahl der speziellen Prüfung derjenigen der Prüfungen des öffentlichen Teils. In Guangdong dagegen werden die öffentlichen Teile der Prüfung mit 40% gewertet und der spezielle Teil mit 20%¹⁴¹.

Die Informationslage über die speziellen Prüfungen ist, da sie von einer Vielzahl von Behörden auf unterschiedlichen Ebenen durchgeführt wird, sehr unübersichtlich. Weil die Stadt Shanghai sehr detaillierte und ausführliche Kurzübersichten über den Inhalt der örtlichen speziellen Prüfungen bereitstellt, sollen diese hier als Beispiel für einen Überblick über den Ablauf und die möglichen Inhalte einer speziellen Prüfung herangezogen werden¹⁴².

Die Prüfungen dauern 60 Minuten und sind Single-Choice Tests. Im Zuge der Aufnahmeprüfung im Jahr 2007 werden sechs verschiedene spezielle Prüfungen in den Bereichen Politik und Recht, Allgemeine Verwaltung, Wirtschaftsverwaltung, Finanzverwaltung, Informationsverwaltung und Stadtaufbau durchgeführt. Zu jedem der einzelnen Bereiche listet die Kurzübersicht detailliert Prüfungsinhalte auf. Wer beispielsweise für eine Stelle im Bereich Politik und Recht eine spezielle Prüfung ablegt, muss sich auf die Bereiche Rechtslehre, Verfassung, Verwaltungsrecht, Strafrecht, Zivilrecht, Vertragsrecht, Urheberrecht, Wirtschaftsrecht und Prozessrecht vorbereiten. Jemand, der sich für eine Stelle

¹⁴⁰ Vgl. Han, 2003, S. 45.

¹⁴¹ Vgl. Primärquellenverzeichnis, A6, A10 und A11.

¹⁴² Vgl. Primärquellenverzeichnis, A13.

im Bereich der Finanzverwaltung bewirbt, wird über öffentliches Finanzmanagement, Finanzmanagement von Unternehmen, Rechnungsprüfung sowie über allgemeine Statistikenkenntnisse geprüft, wobei jeder dieser Einzelbereiche wiederum durch 5-10 Unterpunkte spezifiziert wird.

Wie man sieht, sind die Prüfungsinhalte dieses Tests rein fachlicher Natur und basieren auf speziellen Wissensfragen. Die spezielle Prüfung ist deshalb gut dazu geeignet tiefer gehende Informationen über die Eignung eines Bewerbers zu erlangen.

6.2.2. Die Mündliche Prüfung

Die mündliche Prüfung ist in zweierlei Hinsicht ein herausragender Teil der gesamten Prüfung. Zum einen ist sie das Vorstellungsgespräch beim potentiellen zukünftigen Arbeitgeber und somit für den Prüfling wohl der entscheidende Teil der Prüfungsleistung¹⁴³. Zum anderen ist eine mündliche Prüfung generell anderen Regeln unterworfen als eine schriftliche Prüfung, da es sich um eine Situation handelt, die leicht von vielerlei Urteilsfehlern im sozialen Kontext beeinflusst werden kann. So kann beispielsweise der erste Eindruck, den der Prüfer vom Prüfling erhält, den Gesamteindruck der Prüfungsleistung beeinträchtigen (Primacy Effekt). Ebenso können das Aussehen, sozioökonomischer Status und Geschlecht des Bewerbers oder Alter, Geschlecht, Ausbildung, Motivation und die subjektiven Bewertungsmaßstäbe des Prüfers¹⁴⁴ das Ergebnis der Prüfung beeinflussen. Noch mehr als bei einer schriftlichen Prüfung muss das Ziel der Durchführung der mündlichen Prüfung deshalb sein, dem Prüfling ein faires und transparentes Prüfungsverfahren zu gewährleisten. Aus diesen Gründen ist die mündliche Prüfung, die bereits seit Beginn der Prüfungen im Jahr 1994 fester Bestandteil der Aufnahmeprüfung für den öffentlichen Dienst ist, der einzige Prüfungsteil, der eine separate Regelung auf der Ebene eines nationalen Rechtsdokuments besitzt. Bevor die Analyse auf die Prüfungsfragen eingeht, sollen daher erst die rechtlichen und organisatorischen Grundlagen näher betrachtet werden.

¹⁴³ In einigen Provinzen wird die mündliche Prüfung in ein Gesamtergebnis aller Prüfungsteile eingerechnet, womit die Prüfung zwar ein geringeres Gewicht als bei der nationalen Prüfung hat, dennoch aber einen Großteil der Gesamtwertung ausmacht. In den Provinzen Zhejiang, Shandong und Xinjiang wird die mündliche Prüfung mit 50 % gewichtet, in Ningxia und Guangdong geht nur mit 40 %. Vgl. Primärquellenverzeichnis, A6, A7, A8, A10 und A11.

¹⁴⁴ Vgl. Lukesch, 1998, 455-456.

6.2.2.1. Rechtliche Grundlagen der mündlichen Prüfung

Im Jahr 2001 wurden zwei Vorschriften für die mündliche Prüfung erlassen. Bei der einen handelt es sich um die „Vorläufigen Durchführungsbestimmungen für die mündliche Prüfung im öffentlichen Dienst“¹⁴⁵ (VDMöD), mit insgesamt 33 Artikel¹⁴⁶. Sie behandeln die Prüfungsorgane, Inhalt, Ablauf und Methode der mündlichen Prüfung, die Prüferqualifikation, Ausschlüsse von der Prüfung sowie Aufsicht und Disziplinarmaßnahmen. Das zweite Dokument sind die „Vorläufigen Detailregelungen für die Eignung zum Prüfer der mündlichen Prüfung für den öffentlichen Dienst in Staatsratsabteilungen“¹⁴⁷ (VDMStR) mit 14 Artikel.

Auf der Provinzebene müssen gemäß Artikel 28 der Durchführungsbestimmungen ebenfalls Detailregelungen für die mündliche Prüfung erlassen werden. Diese orientieren sich an den VDMöD, enthalten darüber hinaus jedoch in der Regel ausführliche Regelungen zu der Länge der Prüfung, der Auswertungsmethode, den Prüferlizenzen, der Prüfungsmethode, der Prüfungsraumaufteilung, sonstigem anwesenden Personal und dergleichen¹⁴⁸.

6.2.2.2. Organisation der mündlichen Prüfung

Die Organisation der mündlichen Prüfung ist wesentlich aufwändiger als die Organisation der schriftlichen Prüfung, da die abgefragten Inhalte und die angewendeten Verfahren sich an der konkret zu besetzenden Stelle orientieren müssen¹⁴⁹. Der Fragenkatalog der mündlichen Prüfung kann deshalb nicht verallgemeinernd für alle Stellen angewandt werden, sondern muss für jede einstellende Behörde separat erstellt werden. Für die Themenstellung sind die zuständigen Organe, also die Personalbehörden der jeweiligen Stufe und die einstellenden Abteilungen verantwortlich (VDMöD, Artikel 11). Diese beauftragen

¹⁴⁵ Vgl. Primärquellenverzeichnis, C4.

¹⁴⁶ Schon allein die Anzahl der Paragraphen weist darauf hin, dass weiterer Regelungsbedarf bestand. Zum Vergleich: VBRöD, die die Rekrutierung umfassend regelt, hat auch nur 39 Artikel.

¹⁴⁷ Vgl. Primärquellenverzeichnis, C5.

¹⁴⁸ Beispiel hierfür sind die Detailregelungen für die mündliche Prüfung der Provinz Jiangxi. Vgl. Primärquellenverzeichnis, C14.

¹⁴⁹ In der vorläufigen Durchführungsbestimmung für die mündliche Prüfung heißt es dazu in §10, Abs. 1: Die Testkriterien für die mündliche Prüfung müssen entsprechend der Natur der zu besetzenden Arbeitsstelle, der Amtspflicht, der Schwierigkeit und der Größe der Verantwortung festgelegt werden.

eine Themenstellergruppe, die neben Testkriterien und konkreten Fragen auch die Reihenfolge der Fragen und Antwortmöglichkeiten vorbereitet (VDMöD, Artikel 13).

Im Gegensatz zu den Prüfungsfragen ist der Ablauf der mündlichen Prüfung weitestgehend standardisiert. Der Abnahme der Prüfung¹⁵⁰ beginnt damit, dass die Prüflinge eine Viertelstunde vor Beginn der offiziell für alle gleich angesetzten Anfangszeit der Prüfung am Prüfungsort eintreffen, wo durch ein Losverfahren die Reihenfolge, in der die Prüflinge zur mündlichen Prüfung antreten, festgelegt wird. Anschließend legt jeder Bewerber einzeln seine Prüfung ab. Die Prüfung dauert etwa eine halbe Stunde, in welcher der Prüfling fünf bis sieben Fragen gestellt bekommt. Jedem Kandidaten werden die gleichen Fragen in der gleichen Reihenfolge gestellt. Die fünf- bis neunköpfige Gruppe der Prüfer kann bei der Befragung so verfahren, dass nur der Prüfungsvorsitzende die Fragen stellt und die anderen Prüfer die Punkte verteilen, oder sie kann jeden Prüfer Fragen stellen lassen und dem Vorsitzendem eine Moderatorfunktion zuteilen. Bei letzterem Verfahren werden ebenfalls von jedem Prüfer Punkte verteilt. Jeder Prüfer trägt selbständig die von ihm vergebenen Punkte in den vorstrukturierten Beurteilungsbogen ein. Nachdem der Prüfungsvorsitzende die Prüfung für beendet erklärt hat, sammelt ein Helfer die Bewertungsbögen ein und gibt sie einem Statistiker, der unter Anwesenheit einer Aufsichtsperson das Ergebnis berechnet. Berechnungsgrundlage ist hierfür ein gestutztes Mittel¹⁵¹, wobei der Vorsitzende den höchsten und niedrigsten Wert, die beide aus der Wertung gestrichen werden, öffentlich verkündet¹⁵².

Es ist ersichtlich, dass der Prüfungsablauf in hohem Maße formal strukturiert ist, wodurch eine höhere Durchführungsobjektivität gewährleistet ist, als es bei einem freien Gespräch der Fall wäre. Dieser hohe Grad der Formalisierung ist auf die Anwendung eines strukturierten Interviews zurückzuführen.

6.2.2.3. Das strukturierte Interview als Methode der mündlichen Prüfung

¹⁵⁰ Die Darstellung orientiert sich an der Beschreibung der mündlichen Prüfung aus dem Jahr 2006 und einer Darstellung im Vorbereitungsbuch für die mündliche Prüfung. Vgl. Tan Linfei, 2006 und Shen Haitao, 2007, S. 5.

¹⁵¹ Zur Berechnung eines gestutzten Mittels wird eine Rangfolge der Ergebnisse erstellt und ein bestimmter Anteil der besten und schlechtesten Werte vor der Bildung des Mittelwertes abgezogen. Bei der mündlichen Prüfung für den öffentlichen Dienst handelt es sich dabei um das beste und das schlechteste Ergebnis.

¹⁵² Vgl. Shen Haitao, 2007, S. 5.

War die Form der Durchführung der mündlichen Prüfung bis zum Jahr 2001 nicht einheitlich geregelt, so änderte sich dies mit dem Inkrafttreten der VDMöD, die in Artikel 14 das strukturierte Interview (*jiegouhua miantan*) als Prüfungsmethode festlegte¹⁵³.

Ein strukturiertes Interview ist eine besondere Form des Gespräches, bei dem Fragen und Ablauf genau festgelegt sind und Testkriterien mittels einer standardisierten Beurteilungsskala bewertet werden¹⁵⁴. Die Interviewmethode ist in der vorläufigen Durchführungsbestimmung aber nicht nur nominell vorgeschrieben, sondern wird durch genaue Verfahrensvorschriften konkretisiert. Zum einen wird mit der ausführlichen Aufzählung von Testkriterien ein Schema vorgegeben, an dem sich die Prüfer orientieren können (§9). Hierbei dürfen keine Überschneidungen mit dem schriftlichen Teil der Prüfung auftreten (§10). Es werden folgende Testkriterien aufgelistet: umfassende Analysefähigkeit (*zonghe fenxi nengli*), Ausdrucksvermögen (*yanyu biaoda nengli*), spontane Problemlösung (*yingbian nengli*), Koordinations-, Planungs- und Organisationsvermögen (*jihua zuzhi xietiao nengli*), Menschenkenntnis und zwischenmenschlicher Umgang (*renji jiaowang de yishi he jiqiao*), Selbstbeherrschung (*ziwo qingxu kongzhi*), Bewerbungsmotivation (*qiuzhi dongji*), Benehmen und Haltung (*juzhi yibiao*) und fachliche Fertigkeiten (*zhuan ye nengli*). Zwar können je nach Arbeitsplatz weitere Kriterien herangezogen werden, jedoch finden sich sowohl in den Detailregelungen der Provinzen als auch in den vorliegenden Vorbereitungsbüchern und Bewertungsbögen nahezu die gleichen Merkmale, so dass die Auflistung als feststehendes Schema aufgefasst werden kann¹⁵⁵. Betrachtet man die einzelnen Testkriterien, so fällt auf, dass es nicht primär Wissen ist, das demonstriert werden soll, sondern arbeitstechnische Fähig- und Fertigkeiten.

¹⁵³ Es war ursprünglich bereits 1996 seitens des Personalministeriums davon die Rede, dass man kurz davor stehe eine Durchführungsbestimmung zu verabschieden, die ein strukturiertes Interview als Hauptprüfungsmethode festlegt. Vgl. Wu Zhiming; Zhang Houcan; Yang Liqian, 1997, S. 8.

¹⁵⁴ Interviews kann man in freie Interviews, halbstrukturierte Interviews, vollstrukturierte Interviews einteilen. Das freie Interview ist ein Gespräch, bei dem vorab keine Inhalte und Verfahrensabläufe festgelegt wurden. Für ein halbstrukturiertes Interview werden lediglich die zu erfragenden Informationen festgelegt, nicht jedoch der Ablauf oder die Formulierung der Fragen, wie es beim vollstrukturierten Interview der Fall ist. Genau genommen ist die mündliche Prüfung ein vollstrukturiertes Interview. Vgl. Litzcke, 2003, S. 26.

¹⁵⁵ Vgl. Wang, 2003, S.19; Shen Haitao, 2007, S. 5-6.

In der Prüfung bekommt jeder Prüfer einen Bewertungsbogen ausgehändigt, auf dem die Leistungskriterien aufgeführt sind. Auf einem vorliegenden Beurteilungsbogen¹⁵⁶ werden die sieben Testkriterien in weitere 20 Unterpunkte unterteilt. Das Testkriterium „Haltung und Benehmen“ enthält beispielsweise die Unterpunkte „Kleidung“, „Benehmen“ und „Gestik“, während das Testkriterium „Planungsfertigkeit“ die Unterpunkte „Sorgfalt“, „Durchführbarkeit“ und „Kreativität“ beinhaltet. Die Prüfer müssen die Leistung des Prüflings auf einer vierstufigen Bewertungsskala mit „sehr gut“, „gut“, „befriedigend“ oder „schlecht“ bewerten.

Für jedes einzelne der 20 Unterpunkte ist eine unterschiedliche Punktzahl hinterlegt, aus der hervorgeht, welches Gewicht die Einzelkriterien für den Erfolg des Gesprächs haben.

Tabelle 9: Bewertung von Testkriterien in der mündlichen Prüfung

Testkriterium	Anzahl der Unterkriterien	Punktegewichtung ¹⁵⁷
1. Haltung und Benehmen	3	5 %
2. Sprachliches Ausdrucksvermögen	6	20 %
3. Umfassende Analyse	2	25 %
4. Planungsfertigkeit	3	15 %
5. Spontane Problemlösung	2	15 %
6. Zwischenmenschliches Verhalten	2	10 %
7. Verantwortungsbewusstsein	2	10 %

Allerdings sind die zu verteilenden Punkte nicht an eine verhaltensbasierte Einstufungsskala gebunden. Bei solch einer Skala werden bestimmte Verhaltensweisen antizipiert und auf einer Rangskala mit einem Wert versehen, so dass der Prüfer eine eindeutige Orientierungshilfe bei der Bewertung hat¹⁵⁸. Inwiefern auch für das strukturierte Interview der Aufnahmeprüfung für den öffentlichen Dienst Fragen vorformuliert werden, lässt sich anhand des Datenmaterials nicht sagen. Festzuhalten ist aber, dass das schematisierte Bewertungsverfahren die Durchführungsobjektivität erhöht. Kritisch zu hinterfragen ist allerdings die Tatsache, dass auch Kleidung und Benehmen als Leistungskriterien angesehen werden.

¹⁵⁶ Vgl. Wang, 2003, S.19

¹⁵⁷ Da insgesamt 100 Punkte vergeben werden, entspricht die Punktzahl der Prozentzahl. Anm. d. Verf.

¹⁵⁸ Vgl. Schuler; Marcus, 2007, S. 217.

6.2.2.4 Inhalte der mündlichen Prüfung

Grundlage der Untersuchung der mündlichen Prüfung sind einerseits die rechtlichen Grundlagen und andererseits die Auswertung von 13 Provinzprüfungen¹⁵⁹ und 5 Prüfungen in nationalen Behörden der Jahre 2005 und 2006.

Betrachtet man die Fragestellungen verschiedener mündlicher Prüfungen nationaler Behörden und Provinzen, so wird erkennbar, dass sich die Fragen stark an den in der Durchführungsbestimmung vorgegebenen Testkriterien orientieren. Allerdings können die einzelnen Fragen in der Regel nicht exakt einem Testkriterium zugeordnet werden, da mit einer Frage durchaus verschiedene Testkriterien getestet werden. Für die Kategorisierung einer Frage wurde deshalb immer das Testkriterium gewählt, auf dem der Schwerpunkt der Frage lag. Aufgrund der Auswertung der oben genannten Prüfungen aus den Jahren 2005 und 2006 lassen sich sechs Aufgabenkategorien unterscheiden:

1. „Meinung zu tagespolitischen und gesellschaftlichen Themen“. Bei diesen Fragen muss der Prüfling zu einem politischen, gesellschaftlichen oder fachlichen Thema Stellung beziehen. Eine Frage hierzu wäre beispielsweise: „Wie denken Sie über den Widerspruch von Reisefreiheit und Umweltverschmutzung?“¹⁶⁰. Fragen zur Partei und Parteiideologie finden sich in dieser Kategorie allerdings nicht.

2. „Persönlicher Hintergrund und moralische Einstellung“. Hierbei muss der Prüfling sich entweder selber vorstellen oder seine Ansicht zu ethischen Themen äußern. So kann gefragt werden, wie man zu seinen Eltern steht¹⁶¹, oder was man von der These vom lebenslangen Lernen hält¹⁶².

¹⁵⁹ Es handelt sich um die Prüfungen der Provinzen: Anhui, Fujian, Guangdong, Hebei, Heilongjiang, Hubei, Jiangsu, Liaoning, Ningxia, Shandong, Shanxi, Tianjin und Zhejiang. Vgl. Primärquellenverzeichnis D42-D54.

¹⁶⁰ Mündliche Prüfung Guangdong 2006, Vgl. Primärquellenverzeichnis, D22.

¹⁶¹ Mündliche Prüfung Fujian 2006, Vgl. Primärquellenverzeichnis, D21.

¹⁶² Mündliche Prüfung der nationalen Behörde für geistiges Eigentum 2005, Vgl. Primärquellenverzeichnis, D38

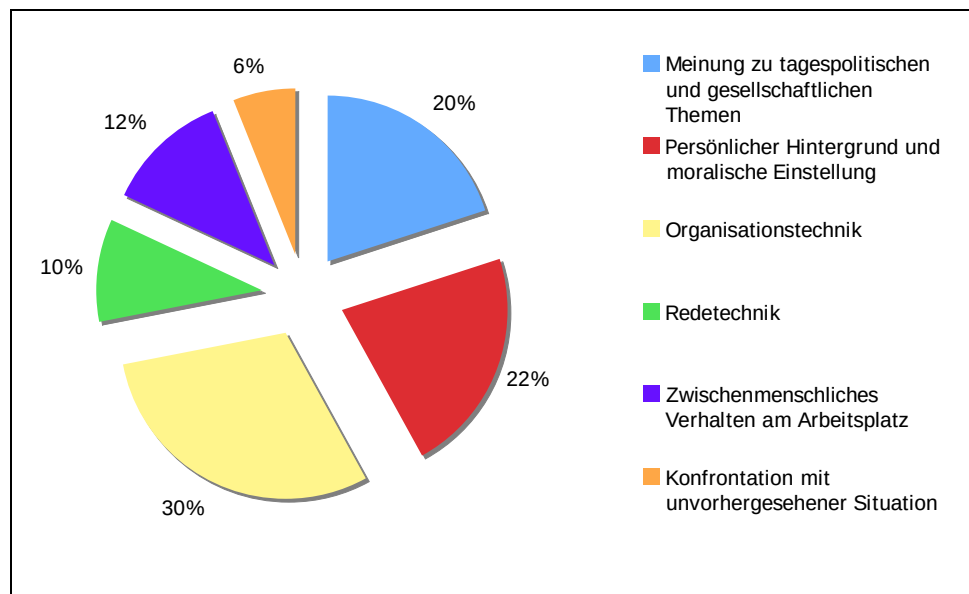
3. **„Organisationstechnik“**. Eine Aufgabe hierbei könnte beispielsweise die Organisation einer statistischen Untersuchung¹⁶³ oder ein Katastrophenmanagement sein¹⁶⁴.

4. **„Redetechnik“**. Der Prüfling muss eine kurze Rede halten oder eine Geschichte erzählen. Ein Beispiel ist eine Rede für eine Wohltätigkeitsveranstaltung¹⁶⁵.

5. **„Zwischenmenschliches Verhalten am Arbeitsplatz“**. Der Prüfling wird beispielsweise danach gefragt, wie er sich gegenüber einem älteren Kollegen verhalten würde, der mit der Arbeitsweise der jungen Kollegen nicht zurechtkommt¹⁶⁶.

6. **„Konfrontation mit unvorhergesehenen Situationen“**. Ein Beispiel ist: „Die Stelle, auf die Sie sich beworben haben, wird leider doch nicht besetzt, wir müssen Sie an anderer Stelle einsetzen, wie denken Sie darüber?“¹⁶⁷

Abbildung 6: Inhaltskategorien der mündlichen Prüfung



Aus der Abbildung wird ersichtlich, dass der größere Teil der Fragen direkt darauf abzielt berufliche Techniken zu überprüfen. Hierzu gehören vor allem die Bereiche Organisationstechnik, Redetechnik, zwischenmenschliches Verhalten am Arbeitsplatz und Konfrontation mit unvorhergesehenen Situationen, die 58% der ausgewerteten Fragen

¹⁶³ Mündliche Prüfung Tianjin 2006, Vgl. Primärquellenverzeichnis, D53.

¹⁶⁴ Mündliche Prüfung Liaoning 2006, Vgl. Primärquellenverzeichnis, D49.

¹⁶⁵ Mündliche Prüfung Ningxia 2006, Vgl. Primärquellenverzeichnis, D50.

¹⁶⁶ Mündliche Prüfung Heilongjiang 2006, Vgl. Primärquellenverzeichnis, D46.

¹⁶⁷ Mündliche Prüfung Hubei 2006, Vgl. Primärquellenverzeichnis, D47.

ausmachen. Der Prüfling muss hier keine Meinung äußern, sondern praktisches Handeln demonstrieren, indem er erläutert, wie er eine durch die Frage vorgegebene hypothetische Problemsituation lösen würde¹⁶⁸. Zwar wurden in keiner der hier untersuchten Fragenkataloge für mündliche Prüfungen mehr als fünf Fragen gestellt, dennoch entspricht das Verhältnis von mehr als der Hälfte berufsbezogener Fragestellungen auch den realen Prüfungsabläufen¹⁶⁹.

Ebenso wie bei den vorgegebenen Bewertungskriterien für die Prüfer gilt auch für die Prüfungsinhalte, dass der Schwerpunkt auf beruflichen Fertigkeiten liegt und Wissensfragen und Meinungsbildung eine weniger wichtige Rolle spielen. Natürlich können aus den Prüfungsfragen keine Rückschlüsse auf den tatsächlichen Verlauf eines Prüfungsgesprächs gezogen werden, doch sowohl die inhaltlichen Kategorien, als auch die Verwendung situativer Frageformen, lässt darauf schließen, dass die mündliche Prüfung zumindest formal zur Ermittlung praktisch begabter Bewerber dienen soll.

6.2.2.5. Prüfer der mündlichen Prüfung

Da die mündliche Prüfung der einzige Teil der Aufnahmeprüfung ist, bei dem Bewerber und Prüfer direkt miteinander interagieren, ist auch das Maß des Einflusses des Prüfers auf das Ergebnis der Prüfung wesentlich höher als beim schriftlichen Teil der Prüfung. Das Gütekriterium der Objektivität ist deshalb eingeschränkt, zumal, wie gezeigt wurde, der in den Durchführungsbestimmungen festgelegte Testkriterienkatalog sehr komplex ist und es eines hohen Urteilsvermögens der anwesenden Prüfer bedarf, diesen innerhalb der zur Verfügung stehenden halben Stunde zu erfassen.

Es gibt Hinweise darauf, dass bis heute, vor allem auf lokaler Ebene, Prüfer schlecht ausgebildet sind. Ein Text aus dem Jahr 2007 erwähnt, dass einige Prüfer sich nicht nur arrogant verhalten, den Prüfling unnötig unter Druck setzen und nicht konzentriert sind,

¹⁶⁸ Diese Form der Frage wird als „situative Frage“ bezeichnet und wird in Einstellungsinterviews häufig verwendet. Eine andere bevorzugt angewandte Frageform ist die biografische Frage, in der der Prüfling nach einer bereits geschehenen kritischen Situation im Berufsleben gefragt wird (Behaviour Description Interview). (Vgl. Schuler, 2006, 213). Allerdings ist die Anwendung derartiger Fragen, obwohl sie als guter Prädiktor künftigen Verhaltens gelten, für Berufsanfänger problematisch, da sie noch keine entsprechenden Erfahrungen gesammelt haben. Vgl. Wick, 2005, S. 64.

¹⁶⁹ Ein Beispiel für einen gesamten Fragekatalog findet sich in Anhang 1-3.

sondern dass es auch Fälle von Prüflingsbegünstigung durch Vetternwirtschaft gibt¹⁷⁰. Dieser Umstand drückt sich auch in einer Umfrage von Nanjinger Studenten aus, die die mündliche Prüfung als denjenigen Prüfungsteil mit dem größten Nachbesserungsbedarf ansahen¹⁷¹. Nicht zuletzt sah sich der Gesetzgeber 2001 genötigt, für die nationale Ebene verbindliche Regelungen für Prüfer in der mündlichen Prüfung durchzusetzen, die erstmals Fortbildungen und Prüfungen für das Erlangen von Eignungsqualifikationen für Prüfer vorschreiben.

6.2.2.6. Rechtliche Regelungen für die Prüfer der mündlichen Prüfung

Die „Durchführungsbestimmung für die mündliche Prüfung im öffentlichen Dienst“ regelt die Organisation der Prüfergruppen für alle Ebenen.

Als Voraussetzung müssen die Prüfer mindestens einen Fachhochschulabschluss haben und drei oder mehr Jahre in der Personalverwaltung oder einem verwandten Bereich beschäftigt gewesen sein (VMPöD, Artikel 17). Ein wichtiges Eignungskriterium ist wiederum die Unterstützung der Parteiführung. Neben den regulären Prüfern können mit Genehmigung der Hauptverwaltungsorgane weitere Personen von außen als Prüfer hinzugezogen werden, die allerdings ebenfalls ein Training durchlaufen müssen (VMPöD, Artikel 22).

Die Erteilung der Qualifikation kann auf dem Wege eines Antrags oder durch Empfehlung erfolgen (VMPöD, Artikel 18). Der Kandidat muss an einer der Fortbildungen, die auf Stadt-/Bezirksebene oder auf höherer Ebene angeboten werden, teilnehmen und durch die „Kommission für Verwaltung der Prüferqualifikation für mündliche Prüfungen“ (*mianshi kaoguan zige guanli weiyuanhui*) überprüft werden. Anschließend erhalten die Prüfer eine dreijährige Prüfungslizenz.

Noch genauer als in der Durchführungsbestimmung wird die Organisation des Prüferwesens auf der Ebene des Staatsrates durch die ebenfalls 2001 in Kraft getretenen „Vorläufigen Detailregelungen für die Eignung zum Prüfer der mündlichen Prüfung für den öffentlichen Dienst in Arbeitsabteilungen des Staatsrates“ geregelt. Die Personalabteilungen müssen demnach 7-köpfige Kommissionen für die Prüfereignung einrichten, welche für die

¹⁷⁰ Vgl. Dai; Li, 2007, S. 66 und Xu, 1999, S. 56.

¹⁷¹ Vgl. Zhou, 2006, S. 34. Insgesamt wurden 199 Personen befragt. 61% der Befragten sahen einen Nachbesserungsbedarf bei der mündlichen Prüfung, bei der schriftlichen Prüfung waren es nur 18%.

Vergabe und Kontrolle der Prüfereignung der Arbeitsabteilungen des Staatsrates verantwortlich sind (Artikel 8). Zur Beurteilung zieht die Kommission die Ergebnisse des vom Prüfer zu absolvierenden Lehrgangs beim Personalministerium, aber auch Informationen aus der Personalbeurteilung der Einheit des Prüfer heran (Artikel 9). Insgesamt wird die Prüferqualifikation an umfassendere Beurteilungskriterien geknüpft, als es in den Detailregelungen für die mündliche Prüfung der Fall ist, so dass der Prüfer hier einer stärkeren Kontrolle unterworfen wird.

Es liegen keine genauen Daten darüber vor, ob die formalen Vorschriften auch tatsächlich in die Tat umgesetzt werden. Dass zumindest personalpsychologisches Knowhow vorhanden ist, zeigt ein 2003 für alle Verwaltungsebenen der Provinz Jilin veröffentlichter Schulungsleitfaden¹⁷². Neben den organisatorischen Aspekten, wie Personal, Raumwahl sowie Ablauf des strukturierten Interviews finden sich in dem Leitfaden vor allem detaillierte Hinweise zur Frage- und Bewertungstechnik. In mehr als 30 Unterpunkten wird erklärt, wie man beispielsweise Ausführungen des Prüflings unterbricht, wie man Themen miteinander verkettet, welches Schema sich für situative Fragen eignet, wie bei der selbständigen Bewertung vorgegangen werden muss, warum man als Prüfer den Prüfling ansehen und nicht nur auf den Bewertungsbogen schauen soll usw.

Ob diese komplexen Inhalte in der Schulungspraxis allerdings immer vermittelt werden, ist mehr als fraglich, da Prüfer häufig kurzfristig und nur für die gerade anstehende Prüfung geschult werden. Ferner kann es sein, dass ein Prüfer an einem Tag die Prüfung für mehrere unterschiedliche Abteilungen abnehmen muss¹⁷³. Ein Autor spricht davon, dass die Prüfer auf ein strukturiertes Interview mittels einer "einfachen" Schulung vorbereitet werden, mindestens aber an der Vorbereitungskonferenz für die Prüfung teilgenommen haben müssen¹⁷⁴. Angesichts der Komplexität eines vollstrukturierten Interviews kann dies sicher nicht als gute Vorbereitung bezeichnet werden. Ein weiteres Problem besteht darin, dass kein Stab von professionellen und festen Prüfern vorgeschrieben ist, die durch ihre Spezialisierung auf die

¹⁷² Vgl. Cai, 2006, S. 43-44.

¹⁷³ Vgl. Dai; Li, 2007, S. 67.

¹⁷⁴ Tan, 2006, S. 58. Ein Autor spricht sogar davon, dass einige vorsitzende Prüfer nicht mal eine kurzfristige Schulung besucht haben. Vgl. Lin, 2004, S. 23.

mündliche Prüfung langfristig Erfahrung sammeln können und somit zur Qualitätssteigerung der Prüfung beitragen.

6.2.2.7. Gütekriterien

Interviews werden generell als wenig objektiv angesehen. Allerdings lässt sich die Objektivität durch eine Strukturierung entscheidend verbessern. Im Fall der mündlichen Prüfung für den öffentlichen Dienst wird zunächst die Durchführungsobjektivität durch das Losverfahren (Themen oder Reihenfolge) und die gleichförmige Struktur des Frageablaufs erhöht. Um Objektivitätsverzerrungen weiter zu verkleinern wird den Prüfern ein strukturierter Bewertungsbogen an die Hand gegeben, welcher die Auswertungsobjektivität erhöht. Allerdings könnte diese noch verbessert werden, wenn man verhaltensbasierte Einstufungsskalen für die Bewertung zugrunde legte. Aufgrund der Fülle von Leistungskriterien und der knappen Zeit der Prüfung ist dieses aber wohl nicht praktikabel. Um das subjektive Element bei der Bewertung der Prüfung zu minimieren, wird die Bewertung von fünf bis sieben selbständigen Gutachtern vorgenommen, ebenso kann die Verwendung des gestutzten Mittels bei der Auswertung Interpretationsobjektivität erhöhen.

Strukturierte Interviews haben generell eine höhere empirische Validität als nicht strukturierte Interviews. Verschiedene Studien haben ergeben, dass strukturierte Interviews in der Regel einen Validitätskoeffizienten zwischen $r=0,41$ und $r=0,44$ ¹⁷⁵ haben, was bedeutet, dass die Validität strukturierter Interviews als gut bis sehr gut bezeichnet werden kann.

Das strukturierte Interview der mündlichen Prüfung enthält im Bereich der Auswertung verschiedene charakteristische Merkmale, die in der personalpsychologischen Literatur als positiv hinsichtlich der Reliabilität und Validität angesehen werden¹⁷⁶. Diese entsprechen weitestgehend den Kriterien, die auch die Objektivität verbessern. Förderlich für Test-Retest-Reliabilität, Interrater-Reliabilität und die Reduzierung von Validitätskontaminationen sind das Verwenden von Einstufungsdimensionen, die Bewertung ohne gegenseitigen Meinungsaustausch und eine höhere Anzahl von Interviewern (letzteres gilt nicht für Interrater-Reliabilität). Erhöht werden könnten die genannten Kriterien durch das Verwenden von

¹⁷⁵ Zu den Werten vgl. Schuler; Marcus, 2006, S. 219 und Weuster 2004, S. 174.

¹⁷⁶ Zum Folgenden siehe Campion et.al., 1997 in Schuler; Marcus, 2006, S. 214.

verhaltensverankerten Einstufungsskalen und Ausbildung¹⁷⁷. Erstere werden nicht verwendet und in welchem Ausmaß die Ausbildung der Prüfer durchgesetzt wird, ist fraglich. Es muss außerdem gefragt werden, ob eine Zeitspanne von 20-30 Minuten es erlaubt die zugrunde gelegten Kriterien umfassend zu testen. Es besteht wegen der Kürze des Tests die Gefahr von Stichprobenfehlern, da der Test nur eine kleine Stichprobe aus dem Gesamtkriterienkatalog testen kann¹⁷⁸.

Grundsätzlich gilt für die mündliche Prüfung des öffentlichen Dienstes, dass sie, formal betrachtet, das Potential hat ein objektives und verlässliches Verfahren der Personalauswahl zu sein. Da dieses aber zu einem großen Teil von der Qualität, das heißt der Ausbildung der Prüfer abhängt, muss dies für die Prüfungspraxis allerdings in Frage gestellt werden. In einigen Provinzen wie Jiangsu oder Heilongjiang versucht man mittlerweile allerdings Fälle von Vetternwirtschaft und willkürlichem Prüferverhalten durch ein Prüferrotationssystem einzudämmen. In Heilongjiang wird beispielsweise nur der vorsitzende Prüfer von der Personalbehörde gestellt, während andere Prüfer und Aufsichtspersonen durch Losverfahren zugeteilt werden¹⁷⁹.

Betrachtet man die Tests der Aufnahmeprüfung für den öffentlichen Dienst noch einmal als ganzes so lassen sich zwei wichtige Punkte festhalten. Der erste ist, dass es sich bei der angewendeten Testbatterie um ein auf personalpsychologischen Erkenntnissen aufbauendes Personalauswahlverfahren handelt, das berufsbezogene Leistungskriterien formuliert und Methoden anwendet, welche nach Ergebnissen der angewandten Psychologie in der Lage sind die grundlegenden Gütekriterien zu erfüllen. Zwar mangelt vor allem in der mündlichen Prüfung an der Durchführung, dennoch ist ein ausbaufähiges Grundgerüst für eine treffsichere Rekrutierung gelegt. Der zweite Punkt ist, dass parteiideologische Inhalte im Laufe der Jahre

¹⁷⁷ Der Zusammenhang von Güte der mündlichen Prüfung und der Ausbildung der Prüfer ist sogar 1997 durch eine psychologische Studie von Mitarbeitern der Pädagogischen Universität von Beijing und der Rekrutierungs- und Prüfungsabteilung des Personalministeriums zu Validität und Reliabilität der mündlichen Prüfung bestätigt worden. Untersucht wurden hierfür zwei Prüfungssituationen, wobei die Prüfergruppen aus ausgebildeten und nicht ausgebildeten Prüfern zusammengesetzt waren. Die Urteile der ausgebildeten Prüfer stellten sich als konsistenter heraus als die der nicht ausgebildeten Prüfer. Allerdings muss angemerkt werden, dass die Zahl der untersuchten Prüfer mit insgesamt 14 Personen sehr gering ist. Vgl. Wu Zhiming; Zhang Houcan; Yang Liqian, 1997, S. 8-14

¹⁷⁸ Vgl. Mietzel, 2001, S. 419.

¹⁷⁹ Vgl. Shenghuobao (Zeitschriftenartikel), 2006.

immer mehr aus dem inhaltlichen Kanon der Prüfung zurückgenommen worden sind, wogegen die professionellen Inhalte immer mehr in den Vordergrund treten.

7. Die Personaluntersuchung (*kaocha*)

Nachdem der Prüfling alle Leistungstests abgelegt hat, muss er, um wirklich eine Anstellung zu erhalten, noch eine Überprüfung seiner Person durch die Personalbehörden überstehen. Diese Überprüfung wird im GöD § 29 als „Untersuchung“ (*kaocha*) bezeichnet, womit ein Unterschied zur Sprachregelung der VBRöD besteht, die stattdessen von „Beurteilung“ (*kaohe*) spricht. Die Personalbeurteilung ist ein bereits zu Zeiten des Kadersystems angewandtes personaldiagnostisches Instrument, dem ein festes Schema von Beurteilungskriterien zugrunde liegt, um die Arbeitseffizienz eines Mitarbeiters zu überprüfen. Inwiefern sich die Praxis der Personaluntersuchung von der Personalbeurteilung unterscheidet, lässt sich nicht genau bestimmen. Da es bisher allerdings keine weiterführenden Rechtsvorschriften für die Untersuchung gibt, kann davon ausgegangen werden, dass die bisherige Praxis weitergeführt wird¹⁸⁰.

¹⁸⁰ Ein wichtiger Unterschied zum Personalbeurteilungsverfahren besteht aber darin, dass bei der Personalbeurteilung am Arbeitsplatz vom Angestellten zusätzlich eine Selbstbeurteilung verfasst werden muss. Das Urteil der Untersuchung wird dagegen nur von den mit der Untersuchung beauftragten Personen gefällt. Vgl. Chan, 2000, S. 471.

Wie ein solches Untersuchungsverfahren aussehen kann, darauf gibt eine Mitteilung der Stadt Jiujiang in der Provinz Jiangxi über die Durchführung der Untersuchung für das Jahr 2006 Auskunft¹⁸¹.

Die Personaluntersuchung wird gemäß der Durchführungsbestimmungen der Provinz Jiangxi für Personalbeurteilungen durchgeführt¹⁸². Für die Organisation sind die Organisationsabteilungen der Partei und die Personalbehörden der einzelnen Stufen ab Stadtebene zuständig, für die Durchführung der Untersuchung derjenigen Einheiten, in denen Stellen besetzt werden. Aus zwei bis drei Personen wird eine Untersuchungsgruppe gebildet, die „politisch und moralisch aufrichtig“ ist, die mit der Untersuchungsarbeit vertraut ist und keine verwandtschaftlichen Beziehungen mit den zu untersuchenden Bewerbern hat.

Inhaltlich werden die fünf Kriterien 1. Integrität (*De/德*), 2. Können (*Neng/能*), 3. Fleiß (*Qin/勤*), 4. Verdienste (*Ji/绩*) und 5. Unbestechlichkeit (*Lian/廉*) überprüft¹⁸³. Diese sehr allgemeinen und schwer fassbaren Vorgaben werden weiter spezifiziert.

An allererster Stelle wird demnach geprüft, inwieweit der Bewerber der Linie der Kommunistischen Partei treu ist und ob er in wichtigen politischen Fragen mit der Partei übereinstimmt. Dies bedeutet zum Beispiel, dass ein Bewerber an keinen illegalen Aktivitäten teilgenommen und keine schwerwiegenden politischen Verfehlungen begangen haben darf. Des Weiteren sollen die persönlichen Einstellungen, die Lebensweise des Kandidaten, sowie Rechtstreue, Disziplin und Berufsethos überprüft werden. Schließlich soll noch die bisherige Arbeitsleistung des Bewerbers beurteilt werden. Es wird im Einzelnen geprüft, ob er häufig zu spät gekommen ist oder früh den Arbeitsplatz verlassen hat, ob er diszipliniert ist, ob er kollegial war usw.

Die Untersuchung selbst läuft in sieben Schritten ab. Zunächst führt der Untersuchungsbeauftragte mit der zu untersuchenden Person ein Gespräch und stellt somit weiteres Untersuchungsmaterial zusammen. Anschließend können die Untersuchungsbeauftragten ein Urteil des Vorgesetzten des Bewerbers einholen, seine

¹⁸¹ Vgl. Primärquellenverzeichnis, C6.

¹⁸² Im Fall der Stadt Jiujiang also ist die Untersuchung (*kaocha*) eine Form der Personalbeurteilung (*kaohe*). Anm. d. Verf.

¹⁸³ Bis auf den Punkt Unbestechlichkeit sind alle Kriterien aus dem Personalbeurteilungsverfahren des Kadersystems der achtziger Jahre übernommen. Vgl. Manion, 1985, S. 227.

Personalakten einsehen und gesonderte Gespräche führen, um so zu einem Urteil zu kommen. Ist dies geschehen, so muss im nächsten Schritt das Formular für die Untersuchung (*kaocha dengji biao*) ausgefüllt und der Einheit des Bewerbers zur Begutachtung vorgelegt werden¹⁸⁴. Die Führungskader der Einheit des Bewerbers unterzeichnen und siegeln das Formular nach eingehender Prüfung. Im nächsten Schritt wird für diejenigen Bewerber, die die Personaluntersuchung erfolgreich durchlaufen haben, von den einstellenden Behörden das Formular für die Einstellungsgenehmigung (*luyong shenpi biao*) ausgefüllt und gemeinsam mit dem Untersuchungsformular, dem Material, das während der Untersuchung erstellt wurde, und der Personalakte des Bewerbers jeweils separat an die Organisationsabteilung und die Personalbehörde auf Stadtebene zur Genehmigung weitergeleitet.

Ob es sich bei der Untersuchung um eine primär politische Überprüfung handelt oder ob die bisherigen Arbeitsleistungen stärkeres Gewicht haben, ist schwer abzuschätzen. Während ein Autor ausdrücklich von „politischer Untersuchung“ (*zhengshen*)¹⁸⁵ spricht, haben Untersuchungen von Hon S. Chan ergeben, dass bei der jährlichen Personalbeurteilung am Arbeitsplatz mittlerweile die Arbeitsqualität im Vordergrund steht und politische Aspekte in den Hintergrund treten¹⁸⁶. Ob diese Ergebnisse sich allerdings auf die „Untersuchung“ übertragen lassen ist fraglich, da zu diesem Zeitpunkt ja noch kein Arbeitsverhältnis besteht und somit keine Grundlage für die Beurteilung der Arbeitsleistung gegeben ist. Klarheit besteht dagegen darüber, dass die gesamte Untersuchung durch die Organisationsabteilungen kontrolliert wird und somit politisch beeinflussbar ist. Dies wird nicht nur anhand ihrer Funktion als mitverantwortlicher Organisator¹⁸⁷ deutlich, sondern vor allem an der zentralen Rolle, welche die Personalakten der Bewerber im Untersuchungsverfahren spielen.

¹⁸⁴ Im Falle von Universitätsabgängern handelt es sich hierbei, wie man dem Empfehlungsschreiben für Hochschulabsolventen entnehmen kann, um die Parteioorganisation der Lehreinrichtung des Absolventen. Vgl. <http://gwy2007.mop.gov.cn/> (Stand: 09.07.2007).

¹⁸⁵ Vgl. Ceng, 2007, S. 100,

¹⁸⁶ Vgl. Chan, 2000, S. 485.

¹⁸⁷ Noch deutlicher als im Falle Jiujiang wird dies in den Durchführungsbestimmungen zur Personalbeurteilung im Rekrutierungsverfahren der Stadt Ningbo. Die Personalbeurteilung wird hier von so genannten Führungsgruppen geleitet, die aus Führungskräften der Organisationsabteilungen, der Personalbehörden und der Disziplinarkommission der Partei bestehen. Vgl. Primärquellenverzeichnis, C7.

Fest steht auch, dass es aufgrund der Platzierung der Untersuchung am Ende des Prüfungsverfahrens nicht die Leistung des Prüflings ist, die über die Besetzung einer Stelle entscheidet, sondern die Beurteilung durch einen Verantwortlichen der Personalbehörde. Der Grundsatz des fairen Wettbewerbs wird deshalb verletzt. Darüber werden so Vetterwirtschaft und Bestechung begünstigt, während gleichzeitig die rechtlichen Möglichkeiten gegen Entscheidungen von Verwaltungsbehörden vorzugehen nach wie vor gering sind¹⁸⁸.

¹⁸⁸ Vgl. Wang; Liu, 1999, S. 9.

8. Besetzung von Führungspositionen in der staatlichen Verwaltung durch Parteikaderprüfungen

Die Besetzung von Führungsämtern mittels einer offenen Prüfung ist eine relativ junge Institution innerhalb der Personalauswahlverfahren für den öffentlichen Dienst, weshalb Datenmaterial zu Prüflingszahlen und Prüfungsunterlagen nicht in der repräsentativen Menge vorhanden ist, wie es bei den Aufnahmeprüfungen für den öffentlichen Dienst der Fall ist. Dennoch soll an dieser Stelle ein kurzer Überblick über die Prüfungsmodalitäten gegeben werden¹⁸⁹.

Wie schon in Kapitel 3.3. erwähnt ist das zentrale Dokument zur Regelung der Kaderprüfung die „Bestimmung für die Auswahl und Anstellung von Führungskadern in Partei und Verwaltung“ (BAFPV), welche im Gegensatz zu den auf staatlichen Gesetzen gegründeten Vorschriften der Prüfung für den öffentlichen Dienst eine Parteirichtlinie darstellt. Es werden zwei offene Verfahren unterschieden, bei denen eine Prüfung abgelegt werden muss. Beim ersten Verfahren handelt es sich um die „offene Auswahl“ (*gongkai xuanba*) von Kadern, welche hauptsächlich auf der Kreisebene abwärts durchgeführt wird. Das zweite Verfahren sind „interne Ausschreibungen“ (*jingzheng shanggang*), die für Posten ab der Kreisebene aufwärts bis auf die Ministerialabteilungsebene durchgeführt werden¹⁹⁰. Ein wichtiger Unterschied zur Prüfung für öffentlich Bedienstete besteht darin, dass die Verfahren nicht verpflichtend sind, sondern es sich um „eine mögliche Form“ der Rekrutierung handelt (BAFPV, Artikel 49). Ein weiterer Unterschied ist, dass sich die Kaderprüfung nicht auf die staatliche Verwaltung beschränkt sondern auch Stellen in Parteikomitees, politischen Konsultativkonferenzen und Disziplinarkommissionen der Partei umfasst¹⁹¹.

¹⁸⁹ Es gibt bereits ebenso wie bei den Prüfungen für den öffentlichen Dienst etliche Stellenlisten (für das Verfahren „offene Auswahl“ im Internet. Die Anzahl der Stellen in diesen Listen ist wesentlich geringer als es bei den Prüfungen für den öffentlichen Dienst der Fall ist und beträgt in der Regel zwischen 2-5 Personen für einen Bezirk. Beispiele für die Provinz Sichuan, die Provinz Hunan und den Bezirk Altai in Xinjiang siehe Primärquellenverzeichnis B7, B8 und B9.

¹⁹⁰ Da dieses Verfahren verwaltungsintern abläuft ist das eigentliche Gegenstück zur Prüfung für den öffentlichen Dienst die „offene Auswahl“ von Parteikadern. Beide Verfahren legen allerdings die gleiche Prüfungsrichtlinie zugrunde (Anm. d. Verf.).

¹⁹¹ Vgl. „Vorläufige Vorschrift für die offene Auswahl von Führungskadern in Partei und Verwaltung“ (VVRPV) Artikel 4 (s. Primärquellenverzeichnis C 16). In den Stellenlisten von Hunan und Sichuan werden jeweils etwa die Hälfte aller Posten für staatliche Stellen vergeben (vgl. Primärquellenverzeichnis B7 und B8.) Der Geltungsbereich der „Vorläufige Bestimmung für interne Ausschreibungen in Partei und Verwaltung“ ist noch

Es fällt sofort ins Auge, dass der Begriff des öffentlich Bediensteten (*gongwuyuan*) in den gesamten Vorschriften kein einziges Mal genannt wird, was damit zusammenhängt, dass es sich bei den Prüfungen weniger um Prüfungen, die speziell für professionelle Verwaltungsangestellte konzipiert sind, handelt, sondern vielmehr um Prüfungen für Führungskader der Partei (*lingdao ganbu*). Bei genauerer Untersuchung der rechtlichen Zulassungsvoraussetzungen, der Testbatterie und des Prüfungsablaufs findet man diese Tendenz bestätigt.

Die rechtlichen Vorschriften zu den *Einstellungsvoraussetzungen* für Parteikader sind in den Artikeln 6-9 der BAFPV aufgeführt und gelten in vollem Umfang für die durch Prüfung zu besetzenden Stellen (vg. BAFPV, Artikel 50). An erster Stelle werden die ideologischen Voraussetzungen beschrieben, die ein Führungskader erfüllen muss. Im Vergleich zu den Zulassungsvoraussetzungen, wie sie in der VBRöD dargelegt sind, fällt hier vor allem die Ausführlichkeit auf, mit der man sich der Ausformulierung der parteiideologischen und moralischen Grundlagen widmet¹⁹². Die weiteren Artikel beschreiben eher technische Voraussetzungen, wie längere Arbeitserfahrung und Laufbahnvoraussetzungen, Dauer der Parteimitgliedschaft, Bildungsstand und dergleichen. Hierbei sind zwei Punkte aus Artikel 9 hervorzuheben. Erstens besteht die Möglichkeit Führungskader (*dangzheng lingdao ganbu*) auch von außerhalb der Staats- und Parteiorgane zu rekrutieren¹⁹³. Zweitens wird festgelegt, dass Mitglieder der so genannten Führungsgremien (*dangzheng lingdao banzi*) über die Abteilung für Reservekader rekrutiert werden müssen. Bei diesen Posten handelt es sich um herausragende Führungsposten wie zum Beispiel Parteisekretär, Kreisvorsteher, Bürgermeister oder den Vorsitzenden eines Zweiges der Politischen Konsultativkonferenz. Bei diesen Posten

weiter gefasst als bei der „offenen Auswahl“. Hierzu gehören Neben Staats- und Parteiorganen auch die Volkskongresse, Gerichte, Rechnungshöfe, usw. (vgl. Artikel 2, s. Primärquellenverzeichnis C20).

¹⁹² Der Führungskader muss demnach mit den Ideologien von Marx, Lenin, Mao Zedong, Deng Xiaoping und Jiang Zemin vertraut sein, er muss in der Lage sein die marxistische Lehre bei der Analyse und Lösung alltäglicher Probleme anzuwenden, er muss sowohl die besondere Form des chinesischen Sozialismus unterstützen, als auch Wege der Partei mitgehen sowie die Politik der Öffnung und Reform befürworten usw. Vgl. BAFPV, Artikel 6 (s. Primärquellenverzeichnis C15).

¹⁹³ Es besteht sogar ausdrücklich die Möglichkeit der Rekrutierung von Nichtparteimitgliedern (vg. BAFPV, Artikel 4). Dass dieser Passus in der Praxis tatsächlich relevant ist, zeigt eine Stellenliste des Bezirks Altai in der Autonomen Region Xinjiang, wo bei 23 von 51 Stellen keine Parteimitgliedschaft Voraussetzung für eine Einstellung ist. Vgl. Primärquellenverzeichnis B9.

an den wirklichen Schaltstellen der Macht ist der Einfluss der Nomenklatur somit ungebrochen.

Die Beurteilung der rechtlichen Zulassungsvoraussetzungen fällt zwiespältig aus. Einerseits fällt die starke ideologische Ausrichtung und der Verbleib entscheidender Posten im Machtbereich des Nomenklatursystems auf, andererseits gibt es die Möglichkeit einer Öffnung zu Kräften hin, die von außerhalb der Partei kommen.

Die *Testbatterie* der Kaderprüfungen setzt sich ebenso wie die Prüfungen für den öffentlichen Dienst aus einer schriftlichen Prüfung mit einem allgemeinen und einem speziellen Teil sowie einer mündlichen Prüfung zusammen. Der öffentliche Teil der schriftlichen Prüfung gleicht in etwa dem Test für öffentliche Grundlagen wie er in Kapitel 6.1.3. beschrieben wurde, wobei der Schwerpunkt des Curriculums, das durch die „Prüfungsrichtlinie für offene Auswahl und interne Ausschreibungen für Führungskader in Partei und Verwaltung“¹⁹⁴ festgelegt ist, eindeutig auf der Marxistisch-Leninistischen Theorie, ihren chinesischen Abwandlungen und der Geschichte der KPCh liegt. Der dreistündige Test beinhaltet sowohl Wissensaufgaben in Form von Single-Choice- und Multiple-Choice-Aufgaben, als auch Aufgaben, die frei beantwortet werden müssen, einen kleinen Aufsatz inbegriffen. Beide Arten von Aufgaben entsprechen jeweils ungefähr der Hälfte der Gesamtpunktzahl des Tests¹⁹⁵. Vergleicht man den öffentlichen Teil der Kaderprüfung mit dem der Prüfung für den öffentlichen Dienst, so fällt neben den rein inhaltlichen Unterschieden vor allem die Wahl unterschiedlicher Testverfahren auf. Zwar ist ein kleiner Aufsatz enthalten, jedoch verzichtet die Testbatterie vollständig auf einen Intelligenztest wie den administrativen Eignungstest. Der Test ist also im Gegensatz zur Prüfung für den öffentlichen Dienst nicht nur stark ideologisch gefärbt, sondern auch leichter.

Die mündliche Prüfung entspricht rein formal dem Verfahren, wie es auch bei der Prüfung für den öffentlichen Dienst verwendet wird. Auch hier sollen auf personalpsychologischen Kenntnissen fußende Testverfahren wie strukturierte Interviews, Gruppendiskussionen oder Postkorbtests angewandt werden. Die Zusammenstellung von Prüfungsfragen von 2006 aus einem Vorbereitungsbuch lassen erahnen, dass, wie auch bei der

¹⁹⁴ Vgl. Primärquellenverzeichnis, C 17, Artikel 5-8.

¹⁹⁵ Verschiedene Übungstests finden sich in Xiao Yuhui, 2007.

mündlichen Prüfung für öffentlich Bedienstete, eher berufspraktische Gesichtspunkte im Vordergrund stehen¹⁹⁶.

Man muss der Kaderprüfung zugute halten, dass sich viele Elemente personalpsychologischer Strukturierung, wie zum Beispiel genaue Zeit- und Punktangaben bei der schriftlichen Prüfung oder bei der Verwendung strukturierter Interviews, wiederfinden. Als Ganzes betrachtet zeichnet sich die Testbatterie jedoch einerseits durch die Betonung von ideologischem Wissen im schriftlichen Teil der Prüfung sowie andererseits durch ein insgesamt niedrigeres Anforderungsniveau aus.

Ein weiterer wichtiger Unterschied zur Prüfung für den öffentlichen Dienst ist der *Prüfungsablauf*. Auf den ersten Blick scheint man auch hier das Ablaufschema lediglich übernommen zu haben: als erstes werden die Stellenbekanntmachungen veröffentlicht, anschließend die Bewerbungen gesichtet, dann die Prüfungen abgehalten und schließlich eine Personaluntersuchung durchgeführt (vgl. BAFPV, Artikel 51). Wichtig ist allerdings, dass in einem zusätzlichen Schritt eine Beratung auf der Ebene der Parteikomitees und Parteigruppen über die tatsächliche Einstellung entscheidet. Noch weniger als bei der Prüfung für den öffentlichen Dienst ist bei der Kaderprüfung wirkliche Objektivität gewährleistet, da die Einstellungsentscheidung wie im Nomenklatorsystem von den Mächtigen in den Parteikomitees und Parteigruppen getroffen wird.

Derzeit können noch keine detaillierten Aussagen über die quantitative Bedeutung der Kaderprüfungen und somit über den tatsächlichen Einfluss auf das System des öffentlichen Dienstes gemacht werden. Den vorangegangenen Ausführungen folgend ist es allerdings bereits möglich eine vorläufige qualitative Bewertung vorzunehmen.

Zum einen ist positiv anzuerkennen, dass, im Gegensatz zur Stellenbesetzung durch Nomenklaturprozesse, das Prüfungsverfahren eine gewisse Offenheit gewährleistet, da öffentlich ausgeschrieben wird und sogar Nichtparteimitglieder eingestellt werden können. Diese Offenheit wird allerdings durch die immer noch bestehende Oberhoheit der Parteikomitees und Parteigruppen bei der Einstellungsentscheidung konterkariert. Natürlich ist die ideologische Durchsetzung der Zulassungsvoraussetzungen und der Prüfungsinhalte

¹⁹⁶ Vgl. Xiao Yuhui, 2007, S. 357 ff.

wesentlich stärker als bei der Prüfung für den öffentlichen Dienst, da es sich um eine Parteiprüfung und keine staatliche Prüfung handelt. Hinzu kommt allerdings, dass das Testverfahren gegenüber der Prüfung für den öffentlichen Dienst weniger umfangreich und weniger anspruchsvoll ist, womit die Annahme nahe liegt, dass dem Fertigkeitspotential, das ein Bewerber mitbringt, hier ein geringerer Stellenwert eingeräumt wird.

Es bleibt festzuhalten, dass auch bei der Rekrutierung von Führungspersonal, das eine gewisse politische Machtfülle besitzt, Bestrebungen bestehen, verbesserte Qualifikationsstandards durch eine einheitliche Prüfungssystematik zu erreichen. Ob diese Prüfungen einst ebenso routiniert und flächendeckend wie das Verfahren für Nichtführungskräfte eingesetzt wird, müssen weitergehende Beobachtungen der quantitativen Entwicklung in den nächsten Jahren zeigen.

9. Schlussbetrachtung

Die Aufnahmeprüfung für den öffentlichen Dienst ist mittlerweile ein fester Bestandteil des Personalmanagements der staatlichen Verwaltung Chinas. Die jährlich steigende Zahl von Bewerbern und die ebenfalls steigende Zahl zu besetzender Stellen haben dazu geführt, dass die Prüfung eine immer signifikantere Rolle bei der Bildung des Personalstocks des öffentlichen Dienstes einnimmt. Flankiert wird das Auswahlverfahren von einem organisatorischen Gefüge aus Rechtsvorschriften, umfangreichen Informationssystemen und klaren Verwaltungsabläufen, die eine große Routine bei der Durchführung der Prüfung erkennen lassen.

Das Testverfahren selbst ist mit mindestens drei verschiedenen Einzeltests sehr aufwendig. Gleichzeitig werden gängige, personalpsychologisch fundierte Verfahren der Personalauswahl angewendet, die in der psychologischen Forschung gute Ergebnisse hinsichtlich der drei Gütekriterien bescheinigt bekommen. Dies gilt vor allem für den administrativen Eignungstest und die mündliche Prüfung, in denen von der personalpsychologischen Forschung entwickelte Testverfahren angewendet werden.

Allerdings ist davon auszugehen, dass gerade bei der mündlichen Prüfung, die ja den wichtigsten Teil des Gesamtverfahrens darstellt, das Gütekriterium der Objektivität aufgrund mangelnder Ausbildung und Erfahrung der Prüfer stark eingeschränkt ist. Die Qualität der Testverfahren der Prüfung hängt somit weniger von der formalen Struktur, als vielmehr von ihrer Durchführung ab.

Die den Tests zugrunde gelegten Leistungskriterien und Inhalte sind vor allem fachlicher, berufspraktischer Natur. Gefordert werden gute kognitive Fähigkeiten, Leseverständnis, Organisationsfertigkeit und eine gute Auffassungsgabe - also Fertigkeiten, die allesamt Voraussetzungen für eine gute Verwaltungskraft sind. Immer mehr in den Hintergrund getreten sind dagegen parteiideologische Inhalte, wobei nicht genau gesagt werden konnte, inwiefern diese bei der Bewertung der Aufsätze und der mündlichen Prüfung inoffiziell zum Tragen kommen.

Insgesamt kann man sagen, dass die Aufnahmeprüfung für den öffentlichen Dienst das Potential dazu hat, ein geeignetes Auswahlinstrument für qualifizierte Verwaltungsbeamte zu sein.

Dieses Potential wird aber nicht nur durch Mängel in der Testdurchführung gemindert, sondern auch durch die starke Einschränkung des Wettbewerbs um die ausgeschriebenen Stellen. In vielen Bereichen existieren Zulassungsbeschränkungen, die es verschiedenen Personen, wie Angehörigen einer Volksgruppe oder Frauen, nicht erlauben an der Prüfung für eine bestimmte Stelle teilzunehmen. Diese Beschränkungen verletzen nicht nur den Grundsatz der im Gesetz für den öffentlichen Dienst geforderten Offenheit, sondern stellen in einigen Fällen eine direkte Diskriminierung dar. Obwohl die Teilnahmebarrieren gerade auf der zentralen Ebene immer weiter abgebaut wurden, kann von Chancengleichheit nicht gesprochen werden, womit ein zentraler Grundsatz der Prüfung unerfüllt bleibt.

Eine weitere gravierende Schwächung des Wettbewerbsgedankens erfährt die Prüfung durch das Verfahren der Personaluntersuchung als letztem Schritt der Prüfung. Dieses Instrument, das nicht zuletzt zur Sicherung der Kontrolle des einzustellenden Personals durch die Kommunistische Partei gedacht ist, verhindert, dass sich die Prüflinge allein durch ihre Leistung qualifizieren und setzt sie der möglichen Willkür der Untersucher aus.

Konnten in dieser Arbeit bereits viele Aspekte der Aufnahmeprüfung beleuchtet werden, so benötigt man, um ein vollständiges Gesamtbild zu erhalten, weitere wichtige Informationen. Hierzu gehören Angaben über die Verteilung von Bewerbern mit städtischer und solchen mit ländlicher Herkunft, Informationen über die Häufigkeit von Prüfungsbetrug, Vetternwirtschaft und illegalen Einstellungen, verlässliche Daten über die tatsächliche Bewertungspraxis bei Aufsatz und mündlicher Prüfung und so weiter. Hinweise aus der verwerteten Literatur deuten bereits darauf hin, dass hier noch weitere tiefer gehende Probleme sichtbar werden.

Fest steht, dass die Prüfung über kurz oder lang die personelle Struktur der Nichtführungskräfte bestimmen wird. Allerdings muss man sich ebenso klar machen, dass auch ein System zur Auswahl der Besten dann nicht viel hilft, wenn keine geeigneten Mittel zur Qualitätssicherung bereitstehen. Ob der positive Effekt der Prüfungen auch einer mit Langzeitwirkung ist, hängt zu einem großen Teil von der Qualität von Weiterbildungen sowie

von Maßnahmen zur Personalbeurteilung und Leistungsmotivation innerhalb des Personalmanagements ab. Entscheidend für Zukunft der Aufnahmeprüfung sind deshalb nicht nur Verbesserungen innerhalb der Testverfahren und der Prüfungsorganisation, sondern die Entwicklungen des gesamten öffentlichen Dienstes.

10. Literaturverzeichnis

10.1. Primärquellenverzeichnis

A. Prüfungsbekanntmachungen

Zentrale Prüfungen				
A1		Bekanntmachung der Einstellungsprüfungen für öffentliche Bedienstete 2007	2007 年考试录用公务员公告	http://gwy2007.mop.gov.cn/ (Stand: 10.06.2007)
A2		Bekanntmachung der Einstellungsprüfungen für öffentliche Bedienstete 2005	2005 年考试录用公务员公告	http://www.gwyks.com/article/4838/ (Stand: 10.06.2007)
A3		Bekanntmachung der Einstellungsprüfungen für öffentliche Bedienstete 2004	2004 年考试录用公务员公告	http://www.gwyks.com/article/1765/ (Stand: 10.06.2007)
A4		Bekanntmachung der Einstellungsprüfungen für öffentliche Bedienstete 2003	2003 年考试录用公务员公告	http://www.gwyks.com/article/28/ (Stand: 10.06.2007)
Provinzen				
A5	Anhui	Bekanntmachung der Einstellungsprüfungen von öffentlich Bediensteten in Regierungs- und Parteiorgane der Provinz Anhui 2007	安徽省 2007 年党政机关考试录用公务员公告	http://61.132.255.208:3000/apta/examin/gwy/gg/gwy_click_48.html (Stand: 12.06.2007)
A6	Guangdong	Bekanntmachung der Einstellungsprüfungen für öffentliche Bedienstete der Provinz Guangdong im ersten Halbjahr 2007	广东省人事厅关于 2007 年上半年考试录用公务员公告	http://www.gdrst.gov.cn/info/Information.asp?InfoID=200705151847425162 (Stand: 12.06.2007)

A5	Guizhou	Allgemeine Vorschriften der Einstellungsprüfungen für öffentliche Bedienstete in Behörden aller Stufen der Provinz Guizhou 2007	贵州省 07 省、市、县三级机关招考公务员简章	http://edu.qq.com/a/20070420/000097.htm (Stand: 18.06.2007)
A6	Jiangsu	Informationen und Aufgabenübersicht für den öffentlichen Teil der Einstellungsprüfungen für den öffentlichen Dienst der Provinz Jiangsu 2007	2007 年江苏省录用公务员公共科目考试大纲及考生须知	http://www.jsrks.com.cn/DownLoad?f_ATTACH_NAME=1175650565000.doc&f_ATTACH_REALNAME=2007%C4%EA%CA%A1%BF%BC%CA%D4%B4%F3%B8%D9.doc&f_ATTACH_SIZE=34304 (Stand: 18.06.2007)
A7	Ningxia	Bekanntmachung der Einstellungsprüfungen für öffentliche Bedienstete des Selbstverwaltungsgebiets der Hui-Minderheit Ningxia 2007	宁夏回族自治区人事厅招考公务员公告	http://www.nxpta.gov.cn/news/html/-357.html (Stand: 18.06.2007)
A8	Shandong	Allgemeine Vorschriften der Einstellungsprüfungen für öffentliche Bedienstete in Provinzbehörden der Provinz Shandong 2007	2006 年山东省省直机关招考公务员简章	http://eol.cn/article/20060412/3184832.shtml (Stand: 12.06.2007)
A9	Shanghai	Bekanntmachung der Einstellungsprüfungen für öffentliche Bedienstete der Stadt Shanghai	上海市公务员录用考试公告	http://www.spta.gov.cn/detail_6.jsp?lmCode=A02010102&viewid=239 (Stand: 10.06.2007)
A10	Xinjiang	Bekanntmachung der öffentlichen Prüfungen für die Einstellung öffentlich Bediensteter und Arbeitspersonals des uigurischen Selbstverwaltungsgebiets Xinjiang 2007	2007 年新疆维吾尔自治区面向社会公开考试录用公务员、工作人员公告	http://www.xjrks.com.cn/2007 年新疆维吾尔自治区面向社会公开考试录用公务员、工作人员公告.htm (Stand: 18.06.2007)
A11	Zhejiang	Bekanntmachung der Einstellungsprüfungen für öffentliche Bedienstete in Behörden aller Ebenen der Provinz Zhejiang 2007	2007 年浙江省各级机关考试录用公务员公告	http://gwy.zjrs.gov.cn/infoList.do?id=2664 (Stand: 15.06.2007)
Sonstige				

A12	Zentrale Prüfung	Übersicht über den öffentlichen Teil der Einstellungsprüfung für öffentlich Bedienstete in Organen der Zentralregierung und der Regierung direkt unterstellten Behörden 2007	中央机关及其直属机构 2007 年考试录用公务员公共科目考试大纲	http://gwy2007.mop.gov.cn/UserControl/download/ksdg2007.zip (Stand: 20.05.2007)
A13	Shanghai	Übersicht über den speziellen Teil der Einstellungsprüfung für öffentlich Bedienstete der Stadt Shanghai 2007	上海市 2007 年考试录用公务员专业科目考试大纲	http://www.21cnhr.gov.cn/gongwuyuan/zc6.htm (Stand: 30.07.2007)
A13	Shanghai	Übersicht über den speziellen Teil der Einstellungsprüfung für öffentlich Bedienstete der Stadt Shanghai 2007	上海市 2007 年考试录用公务员专业科目考试大纲	http://www.21cnhr.gov.cn/gongwuyuan/zc6.htm (Stand: 20.08.2007)
A14	Anhui	Detailbericht über die Prüfungsarbeit der Provinz Anhui 2006	安徽：2006 年公务员考务细则	http://www.gongwuyuan.org.cn/new.asp?news_id=1758 (Stand: 20.08.2007)
A15	Hunan	Veröffentlichung der Ergebnisse der schriftlichen Prüfung für öffentlich Bedienstete des Provinz Hunan	湖南省公务员笔试成绩公布 有疑问可查卷	http://edu.chinaitlab.com/hunangwy/379155.html (Stand: 20.08.2007)
A16	Guizhou	Bekanntmachung für die Einsichtnahme in die schriftlichen Prüfungen der Provinz Guizhou 2007	07 年贵州公务员统一招录考试笔试查卷公告	http://gongwuyuan.stuun.cn/news/kaoshidongtai/118525207336575.html (Stand: 08.08.2008)
A17	Xinjiang	Übersicht über die offenen Prüfungen für öffentlich Bedienstete der Autonomen Region der Uiguren Xinjiang	2007 年新疆维吾尔自治区面向社会公开考试录用公务员、工作人员简章	http://www.xjrsk.com.cn/2007gwyjz.htm (Stand: 08.08.2008)

B. Stellenlisten (zhiweibiao/职位表)

	Provinz	Quelle	Anmerkung
B1	Zentrale Prüfung	http://gwy2007.mop.gov.cn/UserControl/download/zkzj2007.zip (Stand: 24.07.2007)	Die Tabelle enthält vier verschiedene Listen. Eine Liste enthält die Stellenausschreibungen für die Organe der Zentralregierung, eine zweite Liste enthält die Ausschreibungen für direkt der Zentrale unterstellte Behörden. Die dritte Liste führt Stellen auf, die nach den Regeln des öffentlichen Dienstes verwaltet werden und die vierte Liste so genannte "weitere" Stellen.
B2	Guangdong	http://edu.people.com.cn/mediafile/200705/15/P200705151307295406751625.xls (Stand: 24.07.2007)	Die Tabelle ist eine Liste aller Stellen für direkt der Provinz unterstellte Behörden.
B3	Guizhou	http://www.gzrs.gov.cn/rcfw/3zwb.xls (Stand: 24.07.2007)	Die Tabelle enthält insgesamt 24 separate Stellenlisten. Hiervon sind 9 Listen für Bezirksausschreibungen, 5 Listen für spezielle Verwaltungsstränge und eine Liste für Provinzbehörden.
B4	Jiangsu	http://www.jsrsk.com.cn/Page.do?actionType=Refer&f_BOARD_NO=570&f_MESSAGE_NO=841 (Stand: 24.07.2007)	Unter der angegebenen Internetadresse finden sich insgesamt 19 Excel-Tabellen. Von diesen Stellenlisten sind 13 Listen für Bezirksausschreibungen, 5 Listen für spezielle Verwaltungsstränge und eine Liste für Provinzorgane.
B5	Shanghai	http://www.21cnhr.gov.cn/gongwuyuan/2007gwyJZ2v1.xls (Stand: 30.07.2007)	Die Excel-Tabelle enthält eine Liste mit Stellenausschreibungen für Stadt- und Kreisebene.
B6	Xinjiang	http://www.xjrsk.com.cn/2007gwywzdm.xls (Stand: 30.07.2007)	Die Excel-Tabelle enthält insgesamt 24 separate Stellenlisten. Hiervon sind 13 Listen für Bezirksausschreibungen, 9 Listen für spezielle Verwaltungsstränge und zwei Listen für Provinz- und Parteiorgane.
B7	Hunan (Führungskader)	http://gov.rednet.cn/c/2007/07/05/1247898.htm	Beispiel für eine Stellenliste für Führungskader auf Kreisebene der Provinz Hunan.
B8	Sichuan (Führungskader)	http://www.gychaotian.gov.cn/jrct/ShowArticle.asp?ArticleID=1202	Beispiel für eine Stellenliste für Führungskader auf Kreisebene der Provinz Sichuan.
B9	Xinjiang, Bezirk Altai (Führungskader)	http://www.jmn.gov.cn/职位表.xls	Beispiel für eine Stellenliste für Führungskader auf Kreisebene des Bezirks Altai in Xinjiang.

C. Rechtsvorschriften

	Rechtsvorschriften	Chinesische Bezeichnung	Quelle
C1	Vorläufigen Bestimmungen für den öffentlichen Dienst (VBöD) 1993	国家公务员暂行条例	http://www.china.org.cn/chinese/MATERIAL/385908.htm (Stand: 10.04.2007)
C2	Gesetz für den öffentlichen Dienst der Volksrepublik China (GöD) 2006	中华人民共和国公务员法	http://www.mop.gov.cn/Desktop.aspx?PATH=rsbw/sy/xxll&Gid=4e34f9d2-e5bb-4efe-be33-2a60057946e4&Tid=Cms_Info (Stand: 10.04.2007)
C3	Vorläufigen Bestimmungen für die Rekrutierung von öffentlich Bediensteten "(VBRöD) 1994	国家公务员录用暂行规定	http://www.mop.gov.cn/Desktop.aspx?PATH=rsbw/sy/xxll&Gid=de58acd1-169b-4e42-b0cd-c4c35f3600d1&Tid=Cms_Info (Stand: 02.06.2007)
C4	Vorläufigen Durchführungsbestimmungen für die mündliche Prüfung im öffentlichen Dienst (VBMöD) 2001	国家公务员录用面试暂行办法	http://www.mop.gov.cn/Desktop.aspx?PATH=rsbw/sy/xxll&Gid=dea80b09-5c1f-48b3-b766-f0b5354da0aa&Tid=Cms_Info (Stand: 02.06.2007)
C5	Vorläufigen Detailregelungen für die Eignung zum Prüfer der mündlichen Prüfung für den öffentlichen Dienst in Staatsratsabteilungen (VDMStR) 2001	国务院工作部门面试考官资格管理暂行规定	http://www.mop.gov.cn/Desktop.aspx?PATH=rsbw/sy/xxll&Gid=dea80b09-5c1f-48b3-b766-f0b5354da0aa&Tid=Cms_Info (Stand: 02.06.2007)
C6	Bekanntmachung über die Durchführung der Untersuchung im Rahmen der Einstellungsprüfung für öffentlich Bedienstete der Stadt (Jiujiang) 2006	关于做好我市 2006 年考录公务员考察工作的通知	http://www.xuelang.net/webInfo/xuelang/offical/SouthOfficial/10530297795.htm (Stand: 15.08.2007)
C7	Durchführungsbestimmungen zur Personalbeurteilung im Rahmen der Einstellungsprüfung für öffentlich Bedienstete der Stadt Ningbo 2007	宁波市 2007 年考试录用公务员考核办法	http://www.nbrc.gov.cn/xinwen.asp?newsid=4456 (Stand: 15.08.2007)
C8	Organisationsgesetz des Staatsrates der VR China (1982)	中华人民共和国国务院组织法	http://www.gov.cn/misc/2005-06/10/content_5548.htm (Stand: 04.09.2007)
C9	Organisationsgesetz für die Regierungen und nationalen Volkskongresse aller Stufen (1982)	中华人民共和国地方各级人民代表大会和地方各级人民政府组织法	http://www.people.com.cn/GB/14576/28320/39838/39842/2947955.html (Stand: 14.08.2007)

C10	Vorläufige Durchführungsbestimmung zur Ämterrotation (1993)	国家公务员职位轮换 (轮岗) 暂行办法	http://www.mop.gov.cn/Desktop.aspx?PATH=rsbw/sy/xxll&Gid=70930bab-4f9c-43c9-8543-8233a07116e4&Tid=Cms_Info (Stand: 04.09.2007)
C11	Programm zur Umsetzung des nationalen Systems des öffentlichen Dienstes (1993)	国家公务员制度实施方案	http://news.xinhuanet.com/zhengfu/2003-09/23/content_1095303.htm (Stand: 17.08.2007)
C12	Vorläufigen Bestimmungen für Beförderung und Herabstufung im öffentlichen Dienst (1996)	国家公务员职务升降暂行规定	http://www.china.com.cn/chinese/zhuanti/224461.htm (Stand: 14.08.2007)
C13	Mitteilung für die einheitliche Festlegung des öffentlichen Teils der Aufnahmeprüfung für öffentlich Bedienstete (1994)	关于统一确定国家公务员录用考试公共科目的通知	http://www.lbsdj.com/Article/ShowArticle.asp?ArticleID=2804 (Stand: 03.06.2007)
C14	Detailbestimmungen für die mündliche Prüfung zur Rekrutierung von öffentlich Bediensteten der Provinz Jiangxi	江西省国家公务员(机关工作人员)录用面试实施细则	http://www.jiangxi.gov.cn/gb/jxzwgw/zxbd/gwygl/zcfg/userobject1ai86860.html (Stand: 13.06.2007)
C15	Bestimmung für die Auswahl und Anstellung von Führungskadern in Partei und Verwaltung	党政领导干部选拔任用工作条例	http://www.people.com.cn/GB/shizheng/16/20020723/782504.html (Stand: 04.09.2007)
C16	Vorläufige Vorschrift für die offene Auswahl von in Partei und Verwaltung Führungskadern	公开选拔党政领导干部工作暂行规定	http://news.china.com/zh_cn/domestic/945/20060516/13322063.html (Stand: 04.09.2007)
C17	Prüfungsrichtlinie für offene Auswahl und interne Ausschreibungen für Führungskader in Partei und Verwaltung	党政领导部公开选拔和竞争岗考试大纲	http://www.mpachina.com/ShowArticle.asp?ArticleID=1144 (Stand: 04.09.2007)
C18	Durchführungsbestimmung der Provinz Zhejiang für die Einstellung von öffentlich Bediensteten	浙江省国家公务员录用实施办法	http://gwy.zjrs.gov.cn/html/news/detail/0000003/4028818a1582a376011582a879d80002.html (Stand: 16.08.2007)
C19	Kommentar zur Aufnahmeprüfung für öffentlich Bediensteten der Stadt Shanghai	上海市国家公务员考试录用试行意见	http://www.21cnhr.gov.cn/xinxi/file.jsp?f_ID=2674 (Stand: 16.08.2007)
C20	Vorläufige Bestimmung für interne Ausschreibungen in Partei und Verwaltung	党政机关竞争上岗工作暂行规定	http://news.enorth.com.cn/system/2006/08/31/001398533.shtml (Stand: 04.09.2007)

D. Prüfungsbögen

Administrativer Eignungstest (Xingzheng zhiye nengli ceyan/ 行政职业能力测验)

Zentrale Prüfungen:		
#	Prüfung	Quelle
D1	2001	http://www.gwy365.com/ztxz/1234.htm (Stand: 18.06.2007)
D2	2002, A	http://www.gwy365.com/ztxz/1234.htm (Stand: 18.06.2007)
D3	2002, B	http://www.gwy365.com/ztxz/1234.htm (Stand: 18.06.2007)
D4	2003, B	http://www.gwy365.com/ztxz/1234.htm (Stand: 18.06.2007)
D5	2004, A	http://www.gwy365.com/ztxz/1234.htm (Stand: 18.06.2007)
D6	2004, B	http://www.gwy365.com/ztxz/1234.htm (Stand: 18.06.2007)
D7	2005	http://www.gwy365.com/ztxz/1234.htm (Stand: 18.06.2007)
D8	2006	http://www.gwyks.com/article/10911/ (Stand: 10.06.2007)
Provinzprüfungen:		
D9	Beijing (2005, A)	http://www.gwyks.com/article/9239/ (Stand: 10.06.2007) und http://www.gwyks.com/article/9240/ (Stand: 10.06.2007)
D10	Jiangsu (2004, A)	http://www.gwy365.com/ztxz/1234.htm (Stand: 18.06.2007)
D11	Jiangsu (2004, B)	http://www.gwy365.com/ztxz/1234.htm (Stand: 18.06.2007)
D12	Jiangsu (2006)	Downloadlink auf: http://www.gwyks.com/article/12818/ (Stand: 10.06.2007)

Aufsatz (Shenlun/申论)

Zentrale Prüfungen:		
#	Prüfung	Quelle
D13	2001	Che Guilin, 2006, S. 195 oder http://www.gwy365.com/ztxz/1234.htm (Stand: 18.06.2007)
D14	2002	Che Guilin, 2006, S. 186 oder http://www.gwy365.com/ztxz/1234.htm (Stand: 18.06.2007)
D15	2003	Che Guilin, 2006, S. 177 oder http://www.gwy365.com/ztxz/1234.htm (Stand: 18.06.2007)
D16	2004	Che Guilin, 2006, S. 166 oder http://www.gwy365.com/ztxz/1234.htm (Stand: 18.06.2007)
D17	2005	Che Guilin, 2006, S. 159 oder http://www.gwy8.com/GWYST/GWYKS/SL/200511/GWYST_25001.html (Stand: 21.06.2007)
D18	2006	Che Guilin, 2006, S. 148 oder http://www.gwy8.com/GWYST/GWYKS/SL/200512/GWYST_25333.html (Stand: 21.06.2007)

Provinzprüfungen:		
D19	Anhui	http://www.gwyks.com/article/11372/ und http://www.gwyks.com/article/10806/ (Stand: 21.06.2007)
D20	Beijing	http://www.gwy8.com/GWYST/GWYKS/SL/200609/GWYST_26081.html (Stand: 21.06.2007)
D21	Fujian	http://www.gwy365.com/stjj/0018.htm (Stand 22.06.2007)
D22	Guangdong	http://www.gwyks.com/article/10746/ (Stand: 21.07.2007)
D23	Guangxi	http://www.gwyks.com/article/11371/ (Stand: 21.07.2007)
D24	Guizhou	http://www.gwyks.com/article/10807/ (Stand 22.06.2007)
D25	Hebei (2005)	http://www.gwyks.com/article/6071/ (Stand 22.06.2007)
D26	Heilongjiang	http://www.gwyks.com/article/8573/ (Stand: 21.07.2007)
D27	Hunan	http://www.gwy8.com/GWYST/GWYKS/SL/200604/GWYST_25743.html (Stand: 21.07.2007) (Stand: 21.07.2007)
D28	Jiangsu	http://www.gwyks.com/article/12737/ (Stand 22.06.2007)
D29	Jilin	http://www.gwyks.com/article/9710/ (Stand: 21.07.2007)
D30	Liaoning	http://www.gwyks.com/article/11326/ (Stand 22.06.2007)
D31	Shandong	http://www.gwyks.com/article/10043/ (Stand 26.07.2007)
D32	Shanghai	http://www.gwyks.com/article/8386/ (Stand: 21.07.2007)
D33	Shanxi	http://www.gwyks.com/article/11371/ (Stand 26.07.2007)
D34	Sichuan (2005)	http://www.gwyks.com/article/9949/ (Stand 22.06.2007)
D35	Zhejiang	http://www.gwyks.com/article/8552/ (Stand 22.06.2007)

Öffentliche Grundlagen (Gonggong jichu/公共基础)

#	Prüfung	Quelle
D36	Jiangsu (2004, B)	http://www.gwy365.com/ztxz/1234.htm (Stand: 21.07.2007)

Prüfung (Mianshi/ Mündliche 面试)

Zentrale Prüfung:		
#	Prüfung	Quelle
D37	2006	http://www.gwyks.com/article/10570/
D38	Prüfung der nationalen Behörde für geistiges Eigentum (Guojia zhishi chanquan ju/ 国家知识产权局), 2005	Shen Haitao, 2007, S. 31
D39	Prüfung des Agrarministeriums (Nongyebu/ 农业部), 2005	Shen Haitao, 2007, S. 33
D40	Prüfung der Nationalen Kommission für Geburtenkontrolle (Guojia shengji wei/ 国家计生委), 2005	Shen Haitao, 2007, S. 33
D41	Prüfung für zentrale Organe (Zhongyang, Guojia jiguan/ 中央, 国家机关), 2005	Shen Haitao, 2007, S.

Provinzen (2006):		
D42	Anhui	http://www.gwy365.com/stjj/0017.htm (01.08.2007)
D43	Fujian	http://www.gwy365.com/stjj/0018.htm (03.08.2007)
D44	Guangdong	http://www.gwy365.com/stjj/0005.htm (01.08.2007)
D45	Hebei	http://www.gwyks.com/article/9806/ (01.08.2007)
D46	Heilongjiang	http://www.gwyks.com/article/11803/ (08.08.2007)
D47	Hubei	http://www.gwy365.com/stjj/0014.htm (08.08.2007)
D48	Jiangsu	http://www.gwy365.com/stjj/0005.htm (08.08.2007)
D49	Liaoning	http://www.gwyks.com/article/11872/ (01.08.2007)
D50	Ningxia	http://www.gwyks.com/article/10985/ (08.08.2007)
D51	Shandong	http://www.gwyks.com/article/10364/ (01.08.2007)
D52	Shanxi	http://www.gwyks.com/article/11415/ (01.08.2007)
D53	Tianjin	http://www.gwy365.com/stjj/0015.htm (01.08.2007)
D54	Zhejiang	http://www.gwyks.com/article/9557/ (08.08.2007)

10.2. Sekundärliteratur

Beijing qingnianbao-北京青年报 (Beijing Jugend/ Zeitung): Beijing wuqian ren jingkao gongwuyuan zige -北京五千人竞考公务员资格 (5000 Personen nehmen in Beijing an Prüfungen für den öffentlichen Dienst teil). In: Beijing qingnianbao/北京青年报(Beijing Jugend/ Zeitung), Beijing, März 1995. S. 8.

Bo Zhiyue: The Institutionalization of Elite Management in China. In: Naughton, Barry J.; Yang, Dali L.: Holding China Together/Diversity and National Integration in the Post-Deng Era. Cambridge, New York, Melbourne: Cambridge University Press, 2004. S. 71-100.

Burns, John P.: Chinese Civil Service Reform - The 13th Party Congress Proposals. In: The China Quarterly, Nr. 120, London, Dezember 1989. S. 740-761.

Burns, John P.: Changing Environmental Impacts on Civil Service Systems: The Cases of China and Hong Kong. In: Wong Hoi-Kwok, Hon S. Chan: Handbook of Comparatative Public Administration in the Asia Pacific Basin. New York, Basel: Marcel Dekker, 1999.

Burns, John P.: The Chinese Civil Service System. In: Burns, John P.: Government Capacity and the Hong Kong Civil Service. Hong Kong: Oxford University Press, 2004. S. 353-391.

Burns, John P.: China Governance Project - Civil Service Reform in China. Paris: OECD/Center for Cooperation with Non-Members (CCNM)/UNCLASSIFIED, Februar 2005. URL: [http://www.oilis.oecd.org/olis/2004doc.nsf/87fae4004d4fa67ac125685d005300b3/4afdd37ca80e0d06c1256f730044595f/\\$FILE/JT00176434.PDF](http://www.oilis.oecd.org/olis/2004doc.nsf/87fae4004d4fa67ac125685d005300b3/4afdd37ca80e0d06c1256f730044595f/$FILE/JT00176434.PDF) (Stand: 16.05.2007).

Cai Shangku (才尚库): Jiegouhua miantan de zuzhi yu pingjia/结构化面试的组织与评价 (Organisation und Evaluation von strukturierten Interviews). In: Jixu jiaoyu yu renshi/继续教育与人事(Weiterführende

Bildung und Personal), Changchun (Prov. Jilin), Juni 2003. S. 43-44.

Ceng Zhun (曾准): Daxue biyesheng baokao gongwuyuan kaoshi “Chixu fare” de yingxiang, yuanyin ji zhiliao/大学毕业生报考公务员考试“持续发热”的影响、原因及治疗 (Einfluss, Gründe und Heilbehandlung des „Fiebers“ von Universitätsabsolventen, sich für die Prüfung für den öffentlichen Dienst anzumelden). In: Keji zixun/科技资讯 (Information zu Wissenschaft und Technik), Nr. 3, Beijing, 2007. S. 100-101.

Chan, Hon S.: Cadre Personell Management in China: The Nomenklatura System, 1990-1998. China Quarterly, Nr. 179, London, September 2004. S. 703-733

Che Guilin (车桂林) (Hrsg.): Xingzheng zhiye nengli ceyan/行政职业能力测验 (Der Administrative Eignungstest). Beijing: Zhonggong dangshi chubanshe/中共党史出版社 (Verlag für Geschichte der Kommunistischen Partei Chinas), 2007a.

Che Guilin (车桂林) (Hrsg.): Shenlun/申论 (Der Aufsatz). Beijing: Zhonggong dangshi chubanshe/中共党史出版社 中共党史出版社 (Verlag für Geschichte der Kommunistischen Partei Chinas), 2007b.

Che Guilin (车桂林) (Hrsg.): Gonggon jichu zhishi/公共基础知识 (Wissen Öffentliche Grundlagen). Beijing: Zhonggong dangshi chubanshe/中共党史出版社 中共党史出版社 (Verlag für Geschichte der Kommunistischen Partei Chinas), 2007c.

Chen Yixia (陈翼霞): Lun “shenlun”kaoshi yu “xiezu”jiaoxue/论“申论”考试与“写作”教学 (Über den “Aufsatz” und die “schriftliche Arbeit”). In: Jingji yu shehui fazhan/经济与社会发展 (Wirtschaftliche und gesellschaftliche Entwicklung), Nanning (Prov. Guangxi), Jg. 4, Nr. 2, Dezember 2006. S. 227-229.

Chen Zhenming (陈振明): Gongwuyuan zhidu/公务员制度 (Das System des öffentlichen Dienstes). Fuzhou: Fujian renmin chubanshe/福建人民出版社 (Fujian Volksverlag), 2007.

Cheng Tiejun; Selden, Mark: The Origins and Social Consequences of China’s Hukou System. In: The China Quarterly, Nr. 139, London, September 1994. S. 644-668.

Cheng Yiwei (程义伟): Wei gongwuyuan chuanguo kuansong hexie de fazhan – fang guojia gongwuyuan guanlisi sizhang Liu Jialin/为公务员创造宽松和谐的发展环境/访国家人事部公务员管理司司长刘嘉林 (Für die Schaffung einer entspannten und harmonischen Entwicklungsumgebung für den öffentlichen Dienst – Interview mit Zhang Liuxia dem Leiter der Ministerialabteilung für die Verwaltung des öffentlichen Dienstes im Personalministerium). Renli ziyuan/人力资源 (Humankapital), Shenyang (Prov. Liaoning), Nr. Z1, 2003.

Chengcai yu jiuye 成才与就业 (Entwicklung und Karriere/Zeitschrift): 2002 nian guojia gongwuyuan kaoshi you zhongda gaige/2002年国家公务员考试有重大改革 (Wichtige Neuerungen bei den Prüfungen

für den öffentlichen Dienst 2002). In: Chengcai yu jiuye/成才与就业 (Entwicklung und Karriere), Shanghai, Dezember 2001. S. 53.

Dai Qing (代青), Li Xiaohui (李晓辉): Qianyi woguo gongwuyuan luyong mianshi cunzai de wenti ji qi duice/浅议我国公务员录用面试存在的问题及其对策 (Bestehende Probleme der mündlichen Prüfung für den öffentlichen Dienst und mögliche Gegenmaßnahmen). In: Shandong xingzheng xueyuan shandong sheng jingji guanli ganbu xueyuan xuebao/山东行政学院山东省经济管理干部学院学报 (Journal des Shandong Instituts für Verwaltung und des Shandong Instituts für Wirtschaftliches Verwaltungspersonal), Jinan (Prov. Shandong), Nr. 1, Februar 2007. S. 66-68.

Ding Yangdong (丁扬东): Shouci zhongyang guojia xingzheng jiguan gongwuyuan luyong kaoshi baoming huodong saomiao/首届中央国家行政机关公务员录用考试报名活动扫描 (Anmeldeaktivitäten bei der ersten Prüfung für den öffentlichen Dienst der zentralen Verwaltungsorgane). In: Zhongguo rencai/中国人才 (Chinesische Talente), Beijing, Oktober 1994. S. 10-11

Fan Ding (樊钉): Xiongguan manbu cong tou yue/lixing miandui gongwuyuan kaoshi/雄关漫步从头跃/理性面对公务员考试 (Eine rationale Auseinandersetzung mit der Prüfung für den öffentlichen Dienst). In: Zhongguo daxue jiuye/中国大学生就业 (Karriereleitfaden für chinesische Studenten), Beijing, Nr. 20, 2006. S. 18-19.

Gao Hongcheng (高洪成): Zhiyi “gongwuyuan xinbian”/质疑“公务员薪变” (Kritische Betrachtung der „Gehaltsanpassung im öffentlichen Dienst“). Januar 2005. URL: <http://www.people.com.cn/GB/paper2086/13958/1245878.html> (Stand 11.07.2007)

Han Yu (韩瑜): Zhuanye kaoshi de banfa yu pingjia/专业考试的办法与评价 (Methode und Bewertung der Speziellen Prüfung). In: Jixu jiaoyu yu rencai/继续教育与人事 (Weiterführende Bildung und Personal), Changchun (Prov. Jilin), Juni 2003. S. 45-46.

Hebel, Jutta; Schucher, Günther: Zwischen Arbeitsplan und Arbeitsmarkt. Strukturen des Arbeitssystems in der VR China. Mitteilungen des Instituts für Asienkunde Nr. 204 Hamburg: Institut für Asienkunde, 1992.

Heilmann, Sebastian: Verwaltungsreformen in der VR China: Vom Kadersystem zum öffentlichen Dienst? In: China aktuell, Hamburg, Juli 1996. S. 670-677

Heuser, Robert: Einführung in die chinesische Rechtskultur. In: Mitteilungen des Instituts für Ostasienkunde Bd. 315. Hamburg: Institut für Asienkunde, 2000.

Kubinger, Klaus D.: Psychologische Diagnostik/Theorie und Praxis psychologischen Diagnostizierens. Göttingen, Bern, Toronto, Seattle: Hogrefe, 2006.

Lam Tao-Chiu; Perry James L.: Service Organizations in China: Reform and Its Limits. In: Lee Nan-Shong; Wing-Hung Lo, Carlos: Remaking China's public management. Westport, Conn.: Quorum Books, 2001.

Laodong baozhang tongxun (劳动保障通讯) (Berichte zur Arbeitsgarantie/Zeitschrift): Zhongyang guojia jiguan lianxu 6 nian gongkai luyong gongwuyuan/中央国家机关连续6年公开录用公务员 (Zentrale Organe halten sechs Jahre in Folge offene Prüfungen für den öffentlichen Dienst ab). In: Laodong baozhang tongxun/劳动保障通讯(Berichte zur Arbeitsgarantie), Beijing, September 2000. S. 38.

Li Zexu (李泽旭): Zhengbian gongwuyuan kaoshi chengben/争辩公务员考试成本 (Diskussion der Kosten der Prüfung für den öffentlichen Dienst). In: Lingdao Wenzui/领导文萃 (Schriften für Führungskräfte), Fuzhou (Prov. Fujian), November 2006. S. 114-118.

Lieberthal, Kenneth: Governing China/From Revolution Through Reform. New York, London: W.W. Norton & Company, Inc., 1995.

Lingdao wenzui /领导文萃 (Schriften für Führungskräfte/Zeitschrift): Guojia gongwuyuan lingdao zhiwu baokuo naxie? Qi zhiwei e ruhe guiding?/国家公务员的领导职务包括哪些?其职位数额如何规定? (Welche Führungsämter existieren innerhalb des nationalen öffentlichen Dienstes? Wie wird die Zahl der Stellenarten festgelegt?). Lingdao wenzui 领导文萃 (Schriften für Führungskräfte), Fuzhou (Prov. Fujian), Juni 1999. S. 133.

Liu Jen-Kai: Die Reorganisation von Ministerien und Kommissionen im Verlauf der Strukturreformen des Staatsrats der VR China. In: China aktuell, Hamburg, Juli 2001. S. 762-780

Lukesch, Helmut: Einführung in die pädagogisch-psychologische Diagnostik. Regensburg: Roderer, 1998.

Manion, Melanie: The Cadre Management System, Post-Mao: The Appointment, Promotion, Transfer and Removal of Party and State Leaders. In: The China Quarterly, London, Nr. 102, Juni 1985. S. 203-233.

Mietzel, Gerd: Pädagogische Psychologie des Lernens und Lehrens. Göttingen, Bern, Toronto, Seattle: Hogrefe, 2001.

Naughton, Barry: Growing out of the Plan/Chinese Economic Reform, 1978-1993. Cambridge, New York, Melbourne: Cambridge University Press, 1995.

China Law and Government (Zeitschrift): Provisional Regulations on the Recruitment and Examination of State Civil Servants (Draft). In: China Law and Government, Armonk/New York, Jg. 23, Nr. 4, Winter 1990-91. S. 24-30.

Qin Haoyang (秦昊扬): Gongwuyuan zhiwei fenlei zhidu zhi chuangxin/公务员职位分类制度之创新 (Erneuerung des Systems der Stellenarten im öffentlichen Dienst). In: Ningbo dangxiao xuebao/宁波党校学报 (Journal der Parteischule Ningbo), Ningbo (Prov. Zhejiang), Juni 2005. S. 76-78.

Renmin ribao/人民日报 (Volkszeitung): Gongwuyuan kaoshifei jing e xiangcha 90/公务员考试费京鄂相差90元 (Die Prüfungsgebühren in Hubei übersteigen diejenigen in Beijing um 90 Yuan). In: Renmin ribao, 08.12.2006. URL: http://news.xinhuanet.com/legal/2006-12/08/content_5453584.htm (Stand: 14.06.2007).

Rost, Jürgen: Lehrbuch Testtheorie, Testkonstruktion. 1. Aufl. Bern, Göttingen, Toronto, Seattle: Springer, 1996.

Saich, Tony: Governance and Politics of China. Houndmills, Basingstoke, Hampshire, New York: Palgrave, 2001.

Schuler, Heinz: Organisationspsychologie. Bern: Verlag Hans Huber, 1998.

Schuler, Heinz; Höft, Stefan: Konstruktorientierte Verfahren der Personalauswahl. In: Schuler, Heinz (Hrsg.): Lehrbuch der Personalpsychologie Göttingen, Bern, Toronto, Seattle: Hogrefe, 2006. S. 189-230.

Schuler, Heinz; Marcus, Bernd: Biografieorientierte Verfahren der Personalauswahl. In: Schuler, Heinz (Hrsg.): Lehrbuch der Personalpsychologie Göttingen, Bern, Toronto, Seattle: Hogrefe, 2006. S. 189-230.

Shen Gang (沈刚): Gongwuyuan jinsheng zhiwu zhiji fenli yuzhi guanbenwei wanji/公务员晋升职务职级分离 欲治官本位顽疾 (Das Beförderungssystem für den öffentlichen Dienst soll bürokratischer Engstirnigkeit das Handwerk legen). In: Caizhi/才智 (Praktische Intelligenz), Changchun (Prov. Jilin), März 2005. S. 19.

Shen Haitao (沈海涛) (Hrsg.): Mianshi gaofen tiku jingbian/面试高分题库精编 (Themensammlung Mündliche Prüfung) . Beijing: Zhonggong dangshi chubanshe/中共党史出版社 (Verlag für Geschichte der Kommunistischen Partei Chinas), 2007.

Shenghuobao/生活报 (Leben/Zeitung): Kaoguan zhixing huibizhi/考官执行回避制(Prüfer praktizieren das Rotationssystem), März 2006. URL: http://www.hljnews.cn/by_shb/system/2006/03/02/000132480.shtml (Stand: 26.06.2007)

Sichuan sheng renmin zhengfu (四川省人民政府): Zhongguo yingzao "jihui gongping" ziji gongwuyuan baokao renshu chuang lishi xingao/中国营造"机会公平"刺激公务员报考人数创历史新高(Das von China errichtete System von „Chance und Fairness“ lässt die Zahl der Prüfungsanmeldungen für den öffentlichen Dienst auf ein neues historisches Hoch klettern). URL: http://www.sc.gov.cn/zwgk/gwyzk/zkdt/200701/t20070104_152513.shtml (Stand: 04.07.2007).

Tan Linfei (谭林妃): Gongwuyuan mianshi liucheng quan jiexi/公务员面试流程全解析 (Analyse des Ablaufs einer mündlichen Prüfung für den öffentlichen Dienst). In: Zhiye jishu/职业技术 (Berufstechnologie), Harbin (Prov. Heilongjiang), Januar 2006. S. 58.

Tan Weichu (覃韦初): Guojia gongwuyuan luyong zhaogu zhengce qiushi/国家公务员录用照顾政策求是 (Anforderungen an eine den Vorschriften entsprechende Aufnahmeprüfung für den öffentlichen Dienst). In: Guangxi zhengfa guanli ganbu xueyuan xuebao/广西政法管理干部学院学报 (Journal des Guangxi Instituts für Verwaltungskader für Politik und Recht), Nanning (Prov. Guangxi), Jg. 14, Nr. 3, September 1999. S.79-80.

Wang Fei-Ling: Reformed Migration Control and New Targeted People: China's Hukou System in the 2000s. In: The China Quarterly, Nr. 177, März 2004. S. 115-131.

Wang Yi (王义): Gongwuyuan mianshi tedian ji yingdui zhi fa/公务员面试特点及应对之法 (Besonderheiten und Antwortmethoden der mündlichen Prüfung für den öffentlichen Dienst). In: Jiaoyu yu zhiye/教育与职业 (Bildung und Beruf), Beijing, Dezember 2003. S. 18-19.

Wang Yiquan (王义全); Liu Rongpeng (刘荣鹏): Lun woguo gongwuyuan kaorenzhi chengxu yu yuanze de pianli ji gaige cuoshi/论我国公务员考任制程序与原则的偏离及改革措施 (Über die Reformmaßnahmen zu den Grundsätzen und den Verfahren der Aufnahmeprüfungen für den öffentlichen Dienst). In: Qiannan minzu shizhuan xuebao/黔南民族师专学报 (Journal der Qiannan Nationalitäten-fachhochschule für Erziehungswissenschaften), Duyun (Prov. Guizhou), Nr. 2, 1999. S.9-10, 30

Weuster, Arnulf: Personalauswahl/Anforderungsprofil, Bewerbersuche, Vorauswahl und Vorstellungsgespräch. Wiesbaden: Gabler, 2004.

Wu Zhiming; Zhang Houcan; Yang Liqian (吴志明; 张厚粲; 杨立谦): Jiegouhua mianshi zhong de pingfen yizhixing wenti chutan/结构化面试中的评分一致性问题初探 (Untersuchung der Konsistenz von Prüfern in strukturierten Interviews). In: Yingyong Xinlixue/应用心理学 (Angewandte Psychologie), Hangzhou (Prov. Zhejiang), Jg. 2, Nr. 3, 1997. S. 8-14.

Xia Li (夏黎): 2007 Nian gongwuyuan kaoshi mianmianguan (2007年公务员考试面面观 (Gegenüberstellung von Prüfungen für den öffentlichen Dienst des Jahres 2007). In: Zhongguo daxuesheng jiuye/中国大学生就业 (Karriereleitfaden für chinesische Studenten), Beijing, Nr. 20, 2007. S. 20-23.

Xiao Yuhui (萧玉辉):

2007 Dangzheng lingdao ganbu gongkai xuanba he jingzheng shanggang: zhenti huibian ji moni kaochang/2007党政领导干部公开选拔和竞争上岗：真题汇编及模拟考场 (Öffentliche Auswahl und interne Ausschreibung für Führungskader in Politik und Verwaltung 2007: Themensammlung und Prüfungssimulation). Beijing: Zhongguo renshi chubanshe/中国人事出版社 (Chinesischer Verlag für Personal), 2007.

Xie Xiaoqing (谢小庆): “Kexue” de “Kexue”/Guojia gongwuyuan kaoshi luyong zhong de nengli kaoshi/“科举”中的“科学”/国家公务员录用考试中的能力考试 (Die „Wissenschaft“ in der „Beamtenprüfung“ – Leistungstest in der Aufnahmeprüfung für den öffentlichen Dienst). In: Baike zhishi/百科知识 (Enzyklopädie Wissen), Beijing, November 1995. S. 33-34.

Xu Zhongqi (徐中奇): qianyi woguo gonwuyuan kaoshi luyong zhong cunzai de wenti yu gaige de fanxiang/浅议我国公务员考试录用中存在的问题与改革的方向 (Diskussion von Problemen und Reformen der Aufnahmeprüfung für den öffentlichen Dienst). In: Tianjin xingzheng xueyuan xuebao/天津行政学院学报 (Journal der Verwaltungsakademie von Tianjin), Tianjin, Nr. 3 1999. S. 55-59.

Yang Dahua (杨大花): Zhuazhu jiyu yongyu jinqu kaichuang kaoshi luyong gongzuo xin ju mian/quanguo kaoshi luyong gongzuo huiyi zai kunming zhaokai -抓住机遇 勇于进取 开创考试录用工作新局面——全国考试录用工作会议在昆明召开 (Mutig die Gelegenheit am Schopfe packen und der Aufnahmeprüfung ein neues Antlitz verleihen – Eröffnung der nationalen Konferenz für die Aufnahmeprüfungen in Kunming). In: Renshi yu rencai/人事与人才 (Personal und Talent), Changsha, Februar 1992. S. 10-11.

Yu Zhonghua (余仲华); Du Xinyu (杜新宇): Wo guo gongwuyuan kaoshi jingji chengben gusuan fenxi -我国公务员考试经济成本估算分析 (Analyse der Schätzung der wirtschaftlichen Kosten für die Prüfungen im öffentlichen Dienst). In: Pan Chenguang (潘晨光) (Hrsg.): Zhongguo rencai fazhan baogao NO. 3/中国人才发展报告NO.3 (Personalentwicklungsbericht China Nr. 3), 2006, S. 300-310. URL: <http://www.rcsd.org.cn/NewsCenter/NewsFile/Attach-20060727133449.pdf> (Stand: 24.05.2007).

Zhongguo Tongji nianjian 2007/中国统计年鉴 2007 (Statistisches Jahrbuch für China 2007). Beijing: Zhongguo tongji chubanshe, 2005.

Zhonghua renmin gongheguo renshibu/中华人民共和国人事部 (Personalministerium der VR China): Zhongyang guojia jiguan gongwuyuan zhaokao wangshang baoming gongzuo jieshu/中央国家机关公务员招考网上报名工作结束 (Die Anmeldephase für die Zugangsprüfungen im öffentlichen Dienst für die zentralen Organe ist abgeschlossen). Homepage des Personalministerium, 04.11.2005. URL: http://www.mop.gov.cn/Desktop.aspx?PATH=rsbww/sy/xxll&Gid=6af86dc6-b872-4033-bdda-c5e9329ee622&Tid=Cms_Info (Stand: 02.07.2007).

Zhou Xiaojin (周小金): Gongwuyuan kaoshi luyong gongpingxing wenti diaocha baogao/公务员考试录用公平性问题调查报告 (Untersuchungsbericht über den Aspekt der Fairness in der Aufnahmeprüfung für den öffentlichen Dienst). In: Xinyu gaozhuan xuebao/新余高专学报 (Journal des Xinyu College), Xinyu (Prov. Jiangxi), Jg. 11, Nr. 5. Oktober 2006. S. 32-34.

Zhu Yaqin (朱亚勤): Renshibu guanyuan cong si fangmian xiangjie gongwuyuan baoming wei he ruci huobao/人事部官员从四方面详解公务员报名为何如此火爆 (Ein Beamter des Personalministeriums erläutert ausführlich die sprunghaft gestiegene Zahl der Anmeldungen zur Prüfung für den öffentlichen Dienst). URL: <http://www.people.com.cn/GB/shizheng/1027/2959886.html> (Stand: 31.07.2007).

11. Anhänge

Anhang 1: Beispiele für Prüfungsfragen

1-1. Administrativer Eignungstest

a) Sprachverständnis und Ausdrucksvermögen (yanyu lijie yu biaoda)

大袋鼠是一种奇特的动物。它们平时在原野、灌木丛和森林地带活动，靠吃草为生。它们过群居生活，但没有固定的集群，常因寻找水源和食物而汇集成一个较大的群体。老鹰、蟒蛇和人们都要捕捉袋鼠，然而对袋鼠来说最大的危害莫过于干旱，幼小的袋鼠会死亡，母大袋鼠会停止孕育。

下面说法正确的是()。

- A. 有的大袋鼠单独行动 B. 大袋鼠常聚集在一起寻找水和食物
C. 威胁大袋鼠最严重的是人们的捕捉 D. 遇到干旱，袋鼠都会死亡

Kängurus sind merkwürdige Tiere. Sie leben gewöhnlich in Feld und Wald und ernähren sich von Pflanzen. Sie sind soziale Tiere, leben aber nicht in festen Verbänden. Auf der Suche nach Wasserquellen und Nahrung bilden sich häufig größere Gruppen. Kängurus werden von Greifvögeln, Würgeschlangen und dem Menschen gejagt, die größte Gefahr für Kängurus ist aber ist die Dürre. Der Nachwuchs kann sterben und Muttertiere werden nicht mehr trüchtig.

Welche der unten stehenden Aussagen ist korrekt?

- A. Es gibt Kängurus, die alleine leben. B. Kängurus sammeln sich häufig, um gemeinsam nach Nahrung und Wasser zu suchen. C. Die größte Gefahr droht dem Känguru durch den Menschen. D. Während einer Dürre können Kängurus sterben.

(A-Prüfung 2004, Aufgabe 25, Vgl. D5)

b) Zahlenverhältnisse (shuliang guanxi).

$0.0495 \times 2500 + 49.5 \times 2.4 + 51 \times 4.95$ 的值是()。

- A. 4.95 B. 49.5 C. 495 D. 4950

(A-Prüfung 2004, Aufgabe 36, Vgl. D5)

两列对开的列车相遇，第一列车的车速为 10 米 / 秒，第二列车的车速为 12.5 米 / 秒，第二列车上的旅客发现第一列车在旁边开过时共用了 6 秒，则第一列车的长度为多少米?()

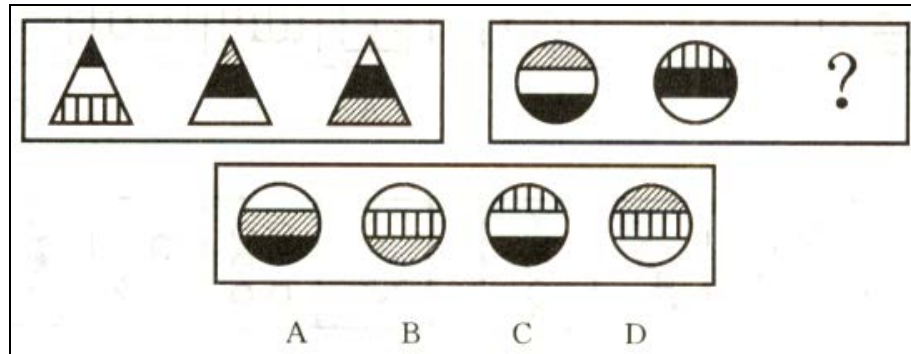
- A. 60 米 B. 75 米 C 80 米 D. 135 米

Zwei Züge fahren aufeinander zu, der erste Zug fährt mit einer Geschwindigkeit von 10m/s, der zweite Zug mit einer Geschwindigkeit von 12,5 m/s. Ein Fahrgast im zweiten Zug stellt fest, dass der erste Zug sechs Sekunden braucht, um vorbeizufahren, folglich ist die Länge des ersten Zuges ()

- A. 60m B. 75m C 80m D. 135m

(A-Prüfung 2004, Aufgabe 50, Vgl. D5)

c) Logisches Urteilsvermögen (panduan tuili).



港口货物吞吐量是指从水路进出港区并经过装卸的货物数量。根据上述定义，下列应计为港口货物吞吐量的是()。

- A. 从在连新港的 1 号码头上装 10 吨货物运至 3 号码头
- B. 从福州港驳运河砂 10 吨至厦门港锚地卸下
- C. 从莆田通过汽车运 10 吨货物进福州港区
- D. 从上海船运 10 吨货物，至福州港码头停靠后运往香港

Die Warenumschlagskapazität eines Hafens bezeichnet die Menge der Waren, die in einem Hafen auf- und entladen worden sind. Welches der nachfolgenden Beispiele muss zur Umschlagskapazität eines Hafens gerechnet werden?

- A. An Kai Nr. 1 des Hafens von Helian werden 10 Tonnen Fracht aufgeladen und zu Kai Nr. 3 transportiert.
- B. Vom Fuzhouer Hafen werden 10 Tonnen Sand zu einem Ankerplatz in Xiamen gebracht und dort entladen.
- C. Von Putian werden 10 Tonnen Fracht per Kraftfahrzeug in das Hafengebiet von Fuzhou gebracht.
- D. Ein Schiff aus Shanghai transportiert 10 Tonnen Fracht, legt einen Halt im Hafen von Fuzhou ein und fährt weiter nach Hongkong.

(B-Prüfung 2004, Aufgabe 62, Vgl. D6)

d) Allgemeinwissen (changshi panduan)

87. 下列国家中，尚未加入欧元区的是()。

- A. 西班牙 B. 比利时 C. 卢森堡公国 D. 英国

Welches der aufgeführten Länder ist noch nicht dem Euro-Währungssystem beigetreten?

- A. Spanien B. Belgien C. Luxemburg D. England

(B-Prüfung 2004, Aufgabe 87, Vgl. D6)

98. 人类最早使用的金属是()。

- A. 铜 B. 铁 C. 银 D. 铅

Welches war das erste von Menschen verwendete Metall?

- A. Kupfer B. Eisen C. Silber D. Blei

(A-Prüfung 2004, Aufgabe 98, Vgl. D5)

某甲向银行取款时，银行工作人员因点钞失误多符合 1 万元。甲以这 1 万元 作本钱经商，获利 5000 元，其中 2000 元为其劳务管理费用成本。1 个月后银行发现了款事实，要求甲退回，甲不同意。

下列有关该案的表达中正确的是 ()

- A. 甲应返还多付了1 万 元
- B. 甲无须返还，因素银行自身失误所致
- C. 甲应返还银行多付1 万 元，同时还应该返还1个月利息
- D. 甲应返还银行多付1 万 元，同时还应该返还1个月利息及3000元利润

X geht bei der Bank Geld abheben, durch einen Abzählfehler zahlt ihm der Bankangestellte 10.000 Yuan zuviel aus. X setzt nutzt dieses Geld für Geschäfte und fährt einen Gewinn von 5000 Yuan ein, davon verwendet er 2000 Yuan für Dienstleistungs- und Verwaltungskosten. Einen Monat später entdeckt die Bank ihren Fehler und fordert das Geld zurück, X ist hiermit nicht einverstanden.

Welche der aufgeführten Antworten ist korrekt:

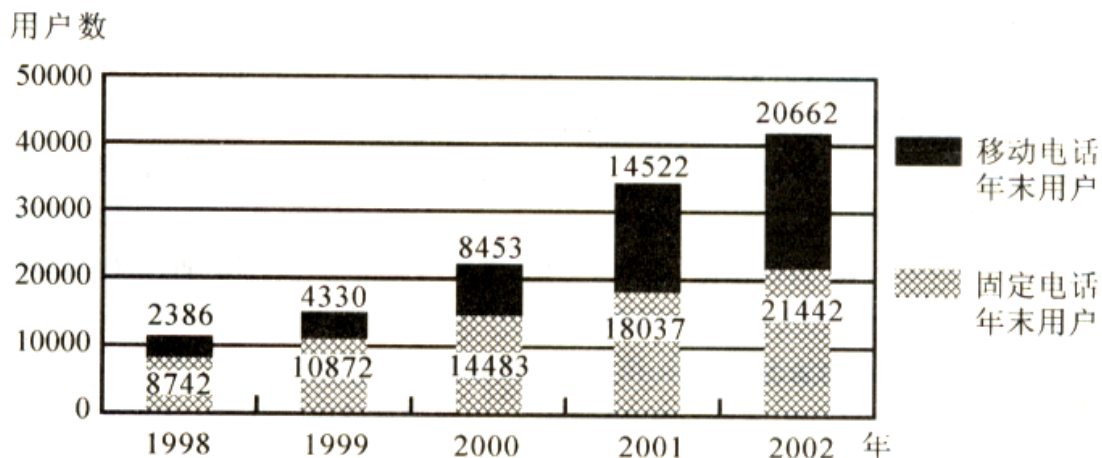
- A. X muss die zuviel ausgezahlten 10.000 Yuan zurückzahlen.
- B. X muss nichts zurückzahlen, da die Bank selber für ihren Fehler verantwortlich ist.
- C. X muss die zuviel ausgezahlten 10.000 Yuan zurückzahlen und außerdem noch Zinsen für einen Monat bezahlen.
- D. X muss die zuviel ausgezahlten 10.000 Yuan zurückzahlen und außerdem noch Zinsen für einen Monat und 3000 Yuan Gewinn abführen.

(Prüfung 2006, Aufgabe 113, Vgl. D8)

e) Materialanalyse (zilio fenxi)

根据下图回答问题。

1998—2002 年全国电话用户情况图(单位：万户)



106. 全国移动电话用户增长速度最快的是()。

- A. 1999 年
- B. 2000 年
- C. 2001 年
- D. 2002 年

In welchem Jahr verzeichnete China Mobile das schnellste Wachstum bei neuen Telefonanschlüssen? ()

- A. 1999
- B. 2000
- C. 2001
- D. 2004

(B-Prüfung 2004, Aufgabe 106, Vgl. D6. Im Test folgen weitere vier Fragen zu der Abbildung)

1-2. Test für öffentliche Grundlagen

a) Recht

根据《国家赔偿法》的规定，不能要求国家赔偿的是

- A. 非法拘禁
- B. 非法扣押、冻结财产
- C. 非法限制选举权
- D. 违反国家规定摊派费用

In welchem Fall kann man gemäß der Vorschriften des „Staatshaftungsgesetzes“ vom Staat keinen Schadensersatz verlangen?

- A. Illegale Auflagen.
- B. Rechtswidrige Pfändung oder der Einfrierung des Vermögens.
- C. Rechtswidrige Einschränkung des Wahlrechts.
- D. Die Vorschriften des Staates verletzende Umlage von Ausgaben

(Test für öffentliche Grundlagen der Provinz Jiangsu 2004, Aufgabe 41, Vgl. D36)

b) Marxismus, Leninismus

毛泽东思想形成的主要标志是关于

- A. 中国新民主主义革命的基本思想
- B. 武装斗争的理论
- C. 统一战线中无产阶级领导权的思想
- D. 农村包围城市革命道路的理论

Ein wichtiges Symbol der Gedanken Mao Zedongs ist...

- A. Die grundlegende Idee der neuen demokratischen Revolution Chinas.
- B. Die Theorie des bewaffneten Kampfes
- C. Die Idee der Führung des Proletariats innerhalb der Einheitsfront.
- D. Die Theorie der „Umzingelung der Städte durch das Land“.

(Test für öffentliche Grundlagen der Provinz Jiangsu 2004, Aufgabe 9, Vgl. D36)

马克思主义哲学的直接理论来源是

- A. 黑格尔的辩证法
- B. 康德的经验
- C. 达尔文的进化
- D. 费尔巴哈的唯物论

Die Philosophie des Marxismus hat ihren Ursprung in...

- A. Hegels Dialektik.
- B. Kants Ideen.
- C. Darwins Evolutionstheorie
- D. Feuerbachs Materialismus.

(Test für öffentliche Grundlagen der Provinz Jiangsu 2004, Aufgabe 61, Vgl. D36)

c) Administration und Verwaltung

根据《国家公务员录用暂行规定》的规定，新录用的国家公务员试用期为

- A. 三个月
- B. 六个月
- C. 一年
- D. 一年半

Wie lang ist die Probezeit für neu eingestellte öffentlich Bedienstete laut der „Vorläufigen Vorschriften zur Rekrutierung öffentlich Bediensteter“?

- A. Drei Monate.
- B. Sechs Monate.
- C. Ein Jahr.
- D. Anderthalb Jahre.

(Test für öffentliche Grundlagen der Provinz Jiangsu 2004, Aufgabe 52, Vgl. D36)

d) Naturwissenschaft

SARS 病毒研究属于

- A. 现代生物技术 B. 绿色技术
- C. 信息技术 D. 复杂性科学

Die Erforschung von SARS ist Teilgebiet der...

- A. Modernen Biologie. B. Grünen Technologie. C. Informationstechnologie D. Komplexen Wissenschaft.

(Test für öffentliche Grundlagen der Provinz Jiangsu 2004, Aufgabe 60, Vgl. D36)

1-3. Frageschema der mündlichen Prüfung der Provinz Hubei aus dem Jahr 2006 (Vgl. D47)

1. 请你介绍一下你的基本情况。请你谈谈你的兴趣和爱好。
2. “谦虚使人进步，骄傲使人退步”，但在现代社会又强调“表现自我”，你是怎么看待这个问题的？
3. 如果你是人事部门的一个干部，上级让你组织这次招聘应届毕业生的任务，你会怎么组织？
4. 如果你的领导不支持你的工作，你怎么办？
5. 你所报考的职位已经不需要人了，我们准备把你转到其他部门去，你是怎么想的？

1. Stellen Sie sich selbst vor und schildern sie Ihre Interessen und Hobbies.

2. „Bescheidenheit bringt den Menschen voran, Arroganz wirft ihn zurück“, in unserer heutigen Gesellschaft jedoch wird die Selbstdarstellung stark betont. Wie ist Ihre Ansicht hierzu?

3. Gesetzt den Fall Sie wären ein Kader in einer Personalbehörde und wären mit der Rekrutierung der diesjährigen Absolventen beauftragt worden, wie hätten Sie dies organisiert?

4. Was tun Sie, wenn Sie vom Vorgesetzten keine Unterstützung für Ihre Arbeit erhalten?

5. Die Stelle auf die Sie sich beworben haben wird leider doch nicht besetzt, wir müssen Sie an anderer Stelle einsetzen, wie denken Sie darüber?

Anhang 2: Kategorisierung der Fragen im Wissensteil des administrativen Eignungstest

	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Politik, Geschichte, Landeskunde	5; 6; 9;	102; 105; 106; 107;	66; 71; 79;	97;		
Kultur	11; 12; 16;	101; 103;	52; 53; 64; 65;	102; 103;		86;
Naturwissenschaft und Technik	1; 3; 4; 8; 10; 13; 14; 15; 18; 20	81; 82; 83; 84; 85; 86; 87; 88; 89; 90; 91; 92; 93; 94; 95; 96; 97; 98; 99; 100;	69; 73; 78;	99;		98;
Allgemeinwissen	2; 7; 17; 19;	104;	55; 56; 58; 62; 63; 70;	87; 88; 89; 90; 91; 92; 93; 95; 96; 98; 100; 105;		87; 88; 93; 97
Recht			54;		96; 97; 98; 100; 101; 111; 112; 113;	95; 99; 100; 101; 102; 104; 105; 106; 108; 109; 111; 112; 113; 114; 115
Wirtschaft		108; 109; 110	67; 68; 77;	104;	104; 105; 107; 108;	
Verwaltung		111; 112; 113; 114; 115; 116; 117; 118; 119; 120; 121; 122; 123; 124; 125	51; 57; 59; 60; 61; 72; 74; 75; 76; 80	86; 94; 101;	99; 102; 103; 106; 109; 110; 114; 115	89; 90; 91; 92; 94; 96; 103; 107; 110;

Anhang 3: Quellenbelege für Anmeldungs- und Zulassungszahlen zur Aufnahmeprüfung für den öffentlichen Dienst

	Prüfungsanmeldungen	Zur Prüfung zugelassene Bewerber	Zahl der ausgeschriebenen Stellen
2001	32904 (1)	32904 (1)	4500 (5)
2002	62268 (1)	62268 (1)	4800 (5)
2003	121165 (1)	121165 (1)	5400 (5)
2004	360240 (1)	180000 (2)	8000 (5)
2005	541552 (1)	310000 (1)	8400 (1)
2006	1000000 (2)	500000 (3)	10282 (3)
2007	1110000 (4)	740000 (4)	12724 (6)
(1): Zhu, 2006 (2): Yu; Du, 2006, S. 301. (3): Vgl. Zhonghua renmin gongheguo renshibu, 2007. (4): Sichuan sheng renmin zhengfu, 2007. (5): Burns, 2004, S. 10. (6): Vgl. Primärquellenverzeichnis, B1			

Anhang 4: Glossar

benkesheng biye	本科生毕业
benweizhuyi	本位主义
bishi	笔试
changshi panduan	常识判断
dang'an	档案
dangzheng lingdao ganbu xuanba renyong gongzuo tiaoli	党政领导干部选拔任用工作条例
dangzu	党组
dazhuan	大专
Difang	地方
dingyi	定义
fenpei jihua	分配计划
ganbu guanli quanxian	干部管理权限
gaozhong	高中
gonggong jichu	公共基础
gonggong kemu	公共科目
gongkai kaoshi	公开考试
gongkai xuanba	公开选拔
gongwuyuan guanli si	公务员管理司
gongzuobumen	工作部门
guiding	规定
guojia fangzhen duice	国家方针对策
Guojia gongwuyuan luyong mianshi zanxing banfa	国家公务员录用面试暂行办法
guojia gongwuyuan zanxing tiaoli	国家公务员暂行条例
Guojia gongwuyuan zhidu shishi fang'an	国家公务员制度实施方案
guowuyuan	国务院
Guowuyuan gongzuo bumen mianshi kaoguan zige guanli zanxing xize	国务院工作部门面试考官资格管理暂行办法
huiyi	回避

hukou	户口
jianding	检定
jianzhang	简章
jibie	级别
jiceng	基层
jiegouhua miantan	结构化面谈
jihua zuzhi xietiao nengli	计划组织协调能力
jingzheng shanggang	竞争上岗
juzhi yibiao	举止仪表
kaocha	考察
kaocha dengji biao	考察登记表
kaohe	考核
kaoshi dagang	考试大纲
kaoshi luyong chu	考试录用处
kaoshi luyong gongwuyuan gonggao	考试录用公务员公告
leibie tuili	类别推理
lingdao	领导
lingdao ganbu houbai mingdan	领导干部后备名单
lingdao guanxi	领导关系
luoji panduan	逻辑判断
luyong shenpi biao	录用审批表
mianshi	面试
mingchengbiao	名称表
panduan tuili	判断推理
pingdeng jingzheng	平等竞争
qiuzhi dongji	求职动机
renji jiaowang de yishi he jiqiao	人际交往的意识和技巧
renshi kaoshi zhongxin	人事考试中心
renshibu	人事部
renshu jihua	人数计划

shencha	审察
shenlun	申论
shuliang guanxi	数量关系
shuoshi biye	硕士毕业
tiaokuai	条块
tiaoli	条例
tongzhi	通知
tuxing tuili	图形推理
xize	细则
xingzheng fagui	行政法规
xingzheng nengli ceyan	行政能力测验
xingzheng zhifa lei	行政执法类
yanyu biaoda nengli	言语表达能力
yanyu lijie yu biaoda	语言理解与表达
yijian	意见
yingbian nengli	应变能力
zeyou luqu	择优录取
zhaokao duixiang	招考对象
zhengce	政策
zhengshen	政审
zhengzhi mianmao	政治面貌
zhiwei leibie	职位类别
zhiweibiao	职位表
zhiwu	职务
zhongguo gongchandang zuzhibu	中国共产党组织部
zhonghua renmin gongheguo difang geji renmin daibiao dahui he difang geji renmin zhengfu zuzhifa	中华人民共和国地方各级人民代表大会和地方各级人民政府组织法
zhonghua renmin gongheguo gongwuyuanfa.	中华人民共和国公务员法
zhonghua renmin gongheguo guowuyuan zuzhifa	中华人民共和国国务院组织法
zhongzhuan	中专

zhuanye jishu lei	专业技术类
zhuanye kaoshi	专业考试
zhuanye nengli	专业能力
zhuguan jiguan	主管机关
zige shencha	资格审查
ziliao fenxi	资料分析
ziwo qingxu kongzhi	自我情绪控制
zonghe fenxi nengli	综合分析能力
zonghe guanli lei	综合管理类