

Im Fokus

Die Verabschiedung des Arbeitsvertragsgesetzes vor dem Hintergrund moderner Sklavenhaltung in der VR China

The Passage of the Labour Contract Law against the Background of Modern Slave Labour in the PRC

Barbara Darimont

Abstract

This article discusses the newly passed Labour Contract Law and its possible effects on child and slave labour as well as similar forms of illegal work. It analyses in detail the area of application of the act, internal company regulations, fixed-term contracts, temporary employment, part-time work, mass redundancy and collective agreements. Moreover, it gives an overview of the legal discussions concerning this law. As with all legislation in the PRC, the main problem facing the Labour Contract Law will be its implementation. An investigation conducted by the Standing Committee of the NPC in 2005 revealed that only a small percentage of workers actually possessed employment contracts at that time. The new law has attempted to correct this predicament. Those who have contracts are likely to see their legal rights strengthened, while the situation of illegal workers – being outside the law – remains problematic, as the scandal over slave labourers has shown.

Keywords: China, labour contract law, labour law, labour unions, child and slave labour

Einleitung

Am 29. Juni 2007 verabschiedete der Ständige Ausschuss des Nationalen Volkskongresses das „Arbeitsvertragsgesetz der VR China“ mit 145 Stimmen bei einer Enthaltung (FZRB, 2.7.07; CD, 30.6.07). Wie notwendig rechtliche Regelungen und politische Maßnahmen zum Schutz der Arbeitnehmer in der VR China sind, zeigt der jüngste Skandal um die Sklavenarbeit, bei dem Kinder und Behinderte gekidnappt und zur Arbeit gezwungen wurden (WSJ, 16., 19.6.07; CD, 14.8.07; SCMP, 10.7.07; vgl. C.a., 4/2007:141-143). Amtliche Statistiken zur Zahl der

arbeitenden Kinder existieren nicht, da die Kinderarbeit offiziell verboten ist, aber Kinderarbeit zeigt in der VR China eine steigende Tendenz. Zwar versucht die chinesische Regierung, diesem Eindruck mit der Unterzeichnung internationaler Verträge und der Verabschiedung entsprechender Regelungen zu begegnen, aber die wachsende Armut und die fehlenden Investitionen in Schulen, Lehrer und in die Bildung der Kinder, die häufig die Schule vorzeitig abbrechen, führen auf dem Land zu steigenden Zahlen von Kinderarbeitern (*China Labour Bulletin* 2007:4).

Schon bei der Verabschiedung des „Arbeitsgesetzes der VR China“ am 5. Juli 1994 war der spätere Erlass eines Arbeitsvertragsgesetzes von der chinesischen Regierung ins Auge gefasst worden. Dass die Erarbeitung des vorgelegten Entwurfes mehr als zehn Jahre benötigt hat, zeigt, wie schwierig die Materie ist.

Der Gesetzgebungsprozess des Arbeitsvertragsgesetzes fand, ähnlich wie die Revision des Ehegesetzes und die Verabschiedung des Sachenrechtsgesetzes, auffallend transparent statt (RMRB, 27.12.06, 25.4.07; C.a., 4/2006:47). Am 20. März 2006 wurde die Bevölkerung aufgerufen, zu diesem veröffentlichten Entwurf Stellungnahmen abzugeben. Weitere Entwürfe aus den darauffolgenden Lesungen des Gesetzes kursierten in unautorisierten Fassungen im Internet. Die Frist für Eingaben bezüglich des Arbeitsvertragsgesetzes betrug einen Monat. In dieser Zeit wurden 191.849 Stellungnahmen eingereicht (RMRB, 27.12.06). Der Aufruf an die Bevölkerung, Stellungnahmen zum Entwurf einzureichen und damit die Bevölkerung an dem Gesetzgebungsprozess partizipieren zu lassen, erscheint notwendig, da eine Umsetzung von Gesetzen in diesem Bereich ohne die Mitwirkung der Arbeitnehmer nicht denkbar ist. Nur die Arbeitnehmer haben ein Interesse, bei Rechtsverstößen der Arbeitgeber Klage vor Gericht zu erheben, um die Missstände zu beheben, oder wie im Fall der Sklavenarbeit Petitionen einzureichen bzw. die Presse einzuschalten. Die Eingaben wurden von der Arbeitskommission für Gesetzgebung (Quanguo Renda Changweiyuanhui Fazhigongzuo Weiyuanhui) gesichtet und ausgewertet. Die Ergebnisse wurden dem Ständigen Ausschuss bei der darauffolgenden Lesung des Gesetzesentwurfs vorgelegt (Zhongguo Renda Wang 2006).

Der vorliegende Beitrag stellt die wesentlichen Inhalte des neuen Arbeitsvertragsgesetzes vor und diskutiert seine möglichen Auswirkungen auf illegale Formen der Beschäftigung diskutieren, wie die Sklaven- und Kinderarbeit.

Arbeitsrechtliche Grundlagen

Nach Gründung der VR China wurde bis zum Jahr 1994 kein Arbeitsgesetz erlassen. Arbeitsrechtliche Regelungen fanden sich vielmehr in einer Vielzahl von verwaltungsrechtlichen Einzelbestimmungen (Wang 1997:20). Mit dem Arbeitsgesetz vom 5. Juli 1994 wurde für das Arbeitsrecht in der VR China eine einheitliche Basis geschaffen. Das Arbeitsgesetz findet im Gegensatz zu den vorherigen Regelungen, die überwiegend nur für Staatsunternehmen einschlägig waren, auf alle Arbeitnehmer in der VR China Anwendung, die ab dem 16. Lebensjahr ein Arbeitsverhältnis eingehen. Eine Ausnahme bilden die Beamten, für die das Beamtengesetz vom 27. April 2005 gilt.

Die Arbeitsbeziehungen müssen nach den §§ 16ff. des Arbeitsgesetzes durch einen Arbeitsvertrag begründet werden. Dieser Vertrag ist rechtlich verbindlich. Eine Zustimmung durch staatliche Behörden ist nicht erforderlich. Ein Arbeitsvertrag ist (*yinggai*) schriftlich abzuschließen und hat zudem Bestimmungen über die Dauer des Arbeitsverhältnisses, Arbeitspflichten, Arbeitsschutz, Entlohnung und die Arbeitsdisziplin zu enthalten sowie die Voraussetzungen einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses und Haftungsfragen zu regeln. Die Dauer des Arbeitsverhältnisses kann nach dem Arbeitsgesetz befristet oder unbefristet sein. Ein Arbeitsvertrag ist beendet, wenn er abgelaufen ist, im gegenseitigen Einvernehmen aufgelöst oder gekündigt wird.

Der Arbeitnehmer kann innerhalb von 30 Tagen im Voraus schriftlich kündigen, ohne spezielle Gründe angeben zu müssen, was früher nicht möglich war. Der Arbeitgeber kann fristgemäß 30 Tage im Voraus schriftlich kündigen, sofern der Arbeitnehmer nach Behandlung einer Krankheit oder einer nicht arbeitsbedingten Verletzung nicht mehr an seinem alten Arbeitsplatz einsetzbar ist und auch nicht anderweitig im Unternehmen untergebracht werden kann. Außerdem kann er fristgemäß nach § 26 des Arbeitsgesetzes kündigen, wenn sich die Inkompetenz des Arbeitnehmers nach Schulungsmaßnahmen oder auch nach einer Anpassung des Arbeitsplatzes an die Fähigkeiten des Arbeitnehmers herausstellt. Bei dieser Vorschrift handelt es sich um eine „Kann“-Vorschrift, die dem Arbeitgeber einen weiten Beurteilungsspielraum bezüglich der Kompetenz des Arbeitnehmers lässt.

Entlassungen aufgrund eines Konkurses oder eines bevorstehenden Konkurses müssen 30 Tage im Voraus der Gewerkschaft und der Belegschaft mitgeteilt werden. Die Gewerkschaft kann dann ihre Ansichten oder Vorschläge vortragen und bei normalen Kündigungen von Arbeitsverträgen eine erneute Behandlung

des Falles fordern, wenn die Kündigung oder Entlassung rechtswidrig ist. Nicht entlassen bzw. fristgemäß gekündigt werden dürfen Personen, die infolge eines Arbeitsunfalls oder einer arbeitsbedingten Erkrankung arbeitsunfähig sind. Zudem darf auch gemäß § 29 des Arbeitsgesetzes während der Behandlungszeit einer Krankheit, während der Schwangerschaft, Gebär- und Stillzeit, die gemäß § 62 des Arbeitsgesetzes mit mindestens 90 Tagen angesetzt wird, keine Kündigung erfolgen. Nach § 24 des Arbeitsgesetzes sind fristlose Kündigungen während der Probezeit sowie bei schwerwiegenden Disziplin- oder Pflichtverstößen möglich oder wenn der Arbeitnehmer strafrechtlich verurteilt worden ist.

Seit Verabschiedung des Arbeitsgesetzes sind inzwischen mehr als zwölf Jahre vergangen, und es zeichnen sich verschiedene Probleme ab: Probezeiten werden häufig willkürlich durch den Arbeitgeber festgesetzt. Bei der Verleihung von Arbeitnehmern entziehen sich sowohl das entleihende als auch das Unternehmen, das den Arbeitnehmer beschäftigt, ihrer Verantwortung, indem sie keine Löhne zahlen und bei Arbeitsunfällen keine Haftung übernehmen. Arbeitsverträge werden für immer kürzere Zeiträume abgeschlossen. Schließlich mangelt es den Arbeitnehmern häufig an einer sozialen Absicherung (Cheng 2006:80). Diesen Missständen soll mit dem Arbeitsvertragsgesetz begegnet werden.

Das Arbeitsvertragsgesetz

Das Arbeitsvertragsgesetz, das am 1. Januar 2008 in Kraft tritt, umfasst 98 Paragraphen und ist damit umfangreicher als die ersten Gesetzesentwürfe. Es ist in folgende Kapitel unterteilt: Allgemeine Regeln, Vertragsschluss, Durchführung und Änderung des Arbeitsvertrages, Kündigung und Beendigung des Vertrages, Besondere Bestimmungen, welche die Abschnitte Kollektivvertrag, Leiharbeit und Teilzeitarbeitnehmer umfassen, Überwachung und Kontrolle, rechtliche Verantwortung sowie Ergänzende Regeln.

Das Arbeitsvertragsgesetz dient der inhaltlichen Konkretisierung des Arbeitsgesetzes. In das Gesetz sind verschiedene Erfahrungen geflossen, die auf eine die Arbeitnehmer ausbeutende Realität schließen lassen. Dazu gehört beispielsweise die Regelung des § 9, nach der vom Arbeitnehmer kein Pfand in Form von Geld oder Ausweispapieren genommen werden darf.

Anwendungsbereich des Arbeitsvertragsgesetzes

Gemäß § 2 des Arbeitsvertragsgesetzes findet das Gesetz auf alle Arbeitnehmer (*laodongzhe*) und Betriebe, Organisationen der Individualwirtschaft und nicht

privatwirtschaftlich organisierte Unternehmen Anwendung. Auf Arbeitnehmer staatlicher Behörden, öffentlicher Institutionen (*shiyè danwei*) wie Schulen oder Krankenhäusern und gesellschaftlicher Körperschaften ist das Gesetz entsprechend anzuwenden; es sei denn, so § 96 des Gesetzes, dass speziellere Vorschriften, die dann vorgehen, existieren. Während des Gesetzgebungsprozesses war die Beibehaltung der Differenzierung von öffentlichen Institutionen und Arbeitnehmern der Privatwirtschaft äußerst umstritten (Lin 2007:5). Diese Differenzierung wurde als Relikt der Planwirtschaft angesehen. Da jedoch die Reformen der öffentlichen Institutionen noch nicht abgeschlossen sind und um rechtliche Widersprüche zu vermeiden, wurde auf die Formulierung in § 2 des Arbeitsgesetzes zurückgegriffen, die eine entsprechende Anwendung des Arbeitsvertragsgesetzes auf öffentliche Institutionen vorsieht (Lin 2007:7).

Das Arbeitsvertragsgesetz umfasst, wie das Arbeitsgesetz auch die Wanderarbeitnehmer. Bemängelt wird jedoch, dass die Gleichbehandlung im Arbeitsvertragsgesetz nicht explizit festgelegt wurde (Li Xiong 2006:117). Mithilfe eines gesetzlich geregelten Gleichheitsgrundsatzes könnten Wanderarbeitnehmer ihre Rechte und Interessen gerichtlich besser durchsetzen – so die Hoffnung, die in der endgültigen Gesetzesfassung nun unerfüllt geblieben ist.

Betriebsvorschriften

Kontroversen bestanden über das Mitbestimmungsrecht von Arbeitnehmern bei der Festlegung von Betriebsvorschriften (*qiye guizhang*). Die erste Fassung des Gesetzesentwurfs sah vor, dass bei der Festlegung von Betriebsvorschriften, welche die Rechte und Interessen der Arbeitnehmer unmittelbar betreffen, die Gewerkschaften, Arbeitnehmervertretungen und -vollversammlungen das Recht haben, gleichberechtigt mit dem Arbeitgeber zu verhandeln. Nach dem § 7 der veröffentlichten Entwurfsfassung sollten Vorschriften, die einseitig von der Arbeitgeberseite erlassen werden, unwirksam sein. Inhaltlich sollten die Arbeitnehmer nach dieser Entwurfsversion ein Partizipationsrecht bei Fragen haben, welche die Gestaltung der Arbeitszeit, die Gehaltsstufen, Wohlfahrt, Personaleinstellung, Leistungskriterien und das Belohnungssystem betreffen (Zhonghua Renmin Gongheguo laodong hetong (cao'an) 2006).

Strittig war, ob die Arbeitnehmer überhaupt Entscheidungsbefugnisse haben sollen oder nicht. Chinesische Arbeitsrechtler argumentieren, dass, wenn Arbeitnehmern eine Entscheidungsbefugnis eingeräumt wird, dies einen Eingriff in die unternehmerische Autonomie darstelle. Nach der bisherigen Gesetzeslage

hätten die Unternehmen das Recht, Betriebsvorschriften allein festzulegen. Wenn die Arbeitnehmer Entscheidungsbefugnisse erhalten, verstoße dies gegen ihre Unternehmensautonomie, die beispielsweise in § 5 des Gesetzes der VR China über Partnerschaftsunternehmen vom 27. August 2006 festgelegt ist (Cheng 2006:81). Dort ist, wie auch in den meisten anderen Gesetzen für Unternehmen, geregelt, dass Unternehmen bei Errichtung einen Vertrag abschließen, in dem die Grundsätze der Freiwilligkeit, Gleichheit und Gerechtigkeit sowie von Treu und Glauben befolgt werden.

Ob die Gewerkschaften überhaupt die Verantwortung als Interessenvertretung der Arbeitnehmer in der Praxis übernehmen können, wurde ebenfalls diskutiert (Cheng 2006:81). Praktisch bedeute dies, dass in allen Unternehmen Gewerkschaften existieren müssten. Darüber hinaus war fraglich, ob die Unternehmen den Gewerkschaften eine gleichberechtigte Verhandlungsposition einräumen müssten (Cheng 2006:81). Indem sie beispielsweise Informationen oder interne Beschlüsse für sich behalten, könnten sie das Verhandlungsrecht der Gewerkschaften konterkarieren.

§ 4 des Arbeitsvertragsgesetzes sieht nun vor, dass bei Änderung oder Festlegung von Betriebsvorschriften oder bei wichtigen Angelegenheiten, welche die Arbeitnehmer betreffen, die Arbeitnehmervertretung oder die gesamte Arbeitnehmerschaft anzuhören sind und dann eine Einigung mit der Gewerkschaft oder der Arbeitnehmervertretung zu erzielen ist. Dabei besitzen die Gewerkschaften oder die Arbeitnehmervertretungen eine gegenüber dem Unternehmen gleichberechtigte Beratungsposition (*pingdeng xieshang*). Diese Formulierung impliziert, dass die Arbeitnehmervertretung zwar gleichberechtigt ist, aber nur bei der Beratung und nicht bezüglich der Entscheidungsbefugnis des Unternehmens über Betriebsvorschriften. Die endgültige Entscheidungskompetenz über Betriebsvorschriften bleibt daher bei dem Arbeitgeber (Lin 2007:168). Außerdem sollen die Gewerkschaften oder die Arbeitnehmer die Initiative für Verhandlungen mit dem Unternehmen ergreifen dürfen, wenn die Betriebsvorschriften nicht angemessen sind. Wenn Betriebsvorschriften gegen geltendes Recht verstoßen, hat das Unternehmen gemäß § 80 des Arbeitsvertragsgesetzes die rechtlichen Konsequenzen zu tragen. Damit sind Entschädigungszahlungen gemeint, wenn ein Arbeitnehmer durch rechtswidrige Betriebsvorschriften zu Schaden kommt. Kontrollinstanz für die Einhaltung der Vorschriften sind gemäß § 73 des Arbeitsvertragsgesetzes auf nationaler Ebene das Ministerium für Arbeit und soziale Sicherheit und auf den anderen Ebenen die entsprechenden Behörden für Arbeit.

Mündliche Arbeitsverträge

Zwar legt das Arbeitsgesetz fest, dass Arbeitsverträge schriftlich abgeschlossen werden sollen, doch haben in der Realität nur wenige Arbeitnehmer einen Arbeitsvertrag. Nach einer Untersuchung des Ständigen Ausschusses aus dem Jahr 2005 hatten weniger als 20% der kleineren und mittleren nicht staatlichen Betriebe mit ihren Arbeitnehmern Arbeitsverträge abgeschlossen (Guan 2006:9; FZRB, 2.7.07). Bei den Kollektivbetrieben waren es noch weniger (RMRB, 29.2.06).

Die Gründe für die Nichtunterzeichnung von Arbeitsverträgen sind unterschiedlich. Die Arbeitgeber wollen keine Sozialversicherungsabgaben zahlen und sich nicht durch schriftliche Arbeitsverträge festlegen, die in einem möglichen Gerichtsverfahren als Beweis dienen können (Li Jianfei 2006:76). Da keine klaren Rechtsfolgen an die Nichteinhaltung der Regelung geknüpft waren, blieb die Quote der schriftlichen Arbeitsverträge niedrig. In § 10 des Arbeitsvertragsgesetzes ist nun festgelegt, dass zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber mit dem Tag der Arbeitsaufnahme eine Arbeitsbeziehung angenommen wird, die schriftlich zu fixieren ist. Wenn kein schriftlicher Vertrag geschlossen wird, ist dies innerhalb eines Monats nach Arbeitsaufnahme nachzuholen. Ansonsten gilt der Vertrag als zu den Bedingungen des Kollektivvertrages geschlossen. Existiert kein Kollektivvertrag, erhält der Arbeitnehmer die Bedingungen, die in dem Betrieb üblich sind (§ 11). Wenn der Arbeitgeber nicht innerhalb eines Monats und unter einem Jahr nach Arbeitsaufnahme die Formalität eines schriftlichen Vertrages erledigt, hat er gemäß § 82 des Gesetzes dem Arbeitnehmer das doppelte Gehalt zu zahlen. Diese Regelung ist neu und stärkt die Arbeitnehmerrechte, da sie den Nichtabschluss von Verträgen bestraft. Schriftliche Verträge sind notwendig für die Gerichtsprozesse als Beweismittel und dienen daher der Rechtssicherheit. Problematisch ist jedoch, dass besonders Wanderarbeiter häufig nicht lesen können und daher von dieser Bestimmung kaum profitieren werden.

Befristung der Arbeitsverträge

Bei der Dauer der Arbeitsverträge besteht erstens das Problem, dass die Probezeiten zu Gehaltsreduktionen missbraucht werden; zweitens werden Arbeitsverträge häufig auf sehr kurze Zeiträume befristet. Arbeitnehmer werden unter Druck gesetzt, indem sie darüber im Unklaren gelassen werden, ob sie weiterbeschäftigt werden. Gegen diese Missstände sollten Regelungen getroffen werden, damit

Arbeitgeber sich nicht nur die „Goldenen Jahre“ (Cheng 2006:81) eines Arbeitnehmers, also seine produktivsten Jahre, aussuchen und ihn dann nicht mehr weiterbeschäftigen. Nach einer Untersuchung in Beijing waren von den Arbeitsverträgen, die ausländische Unternehmen und die Privatwirtschaft mit ihren Arbeitnehmern abgeschlossen haben, 61,4% auf weniger als ein Jahr und 29,5% auf ein bis drei Jahre befristet. Ungefähr 8% der Verträge wurden auf drei bis zehn Jahre abgeschlossen. Nur bei 0,5% war eine Dauer von mehr als zehn Jahren vereinbart. Nach Hochrechnungen dieser Studie sind 60% der Arbeitsverträge in ganz China auf weniger als drei Jahre befristet und nur 20% der Verträge sind unbefristet (Guan 2006:9).

Für die Probezeit ist in § 19 des Arbeitsvertragsgesetzes festgelegt¹, dass bei Verträgen über drei Monate und unter einem Jahr die Probezeit einen Monat nicht überschreiten darf, bei Verträgen von einem bis zu drei Jahren zwei Monate und bei Verträgen über drei Jahre sechs Monate als Probezeit ausreichen müssen. Eine Probezeit darf nur einmalig bestimmt werden. Bei Arbeitsverträgen unter drei Monaten darf keine Probezeit vereinbart werden. Außerdem darf das Gehalt gemäß § 20 des Gesetzes während der Probezeit nicht unter dem Mindestlohn liegen und muss 80% des vertraglich festgelegten Lohnes betragen.

§ 14 des Arbeitsvertragsgesetzes regelt die unbefristeten Arbeitsverträge. Danach hat ein Arbeitnehmer Anspruch auf einen unbefristeten Vertrag, wenn er bereits zehn Jahre für ein Unternehmen gearbeitet hat. Wenn der befristete Arbeitsvertrag zweimal verlängert wurde, wird ebenfalls ein unbefristetes Arbeitsverhältnis angenommen. Arbeitnehmer von Staatsbetrieben und diejenigen, die ihre Stelle noch unter dem Arbeitsvertragssystem² angetreten haben, erhalten unbefristete Arbeitsverträge, wenn sie bereits länger als zehn Jahre für das Un-

¹ Ähnliche Regelungen bestanden auch schon vorher, vgl. *Laodongbu guanyu shixing laodong hetong zhidu ruogan wenti de tongzhi* (Mitteilung des Arbeitsministeriums zu einigen Fragen über die Durchführung des Arbeitsvertragssystems) vom 31.10.1996 (Abteilung für politische Richtlinien und gesetzliche Bestimmungen des Arbeitsministeriums 1997:227).

² Die *Guoying qiye shixing laodong hetongzhi zanxing guiding* (Vorläufige Bestimmungen zur Durchführung des Arbeitsvertragssystems bei Staatsunternehmen) wurden am 12.7.1986 vom Staatsrat erlassen und traten am 1.10.1986 in Kraft. Die Vorläufigen Bestimmungen sind der Vorläufer des Arbeitsgesetzes. Mit diesen Bestimmungen wurde zum erstenmal im chinesischen Arbeitsrecht festgelegt, dass Arbeitsverträge zwischen dem Unternehmen und dem Arbeitnehmer abzuschließen sind. Bis zu diesem Zeitpunkt ist jedem ein Arbeitsplatz zugeteilt worden, dort trat er dann in ein Beschäftigungsverhältnis.

ternehmen tätig sind und wenn sie nicht mehr als zehn Jahre vom regulären Rentenalter entfernt sind. Außerdem wird ein unbefristeter Vertrag fingiert, wenn der Arbeitgeber nach Arbeitsantritt nicht innerhalb eines Jahres einen schriftlichen Vertrag mit dem Arbeitnehmer abschließt. Diese Bestimmung zählt zu den entscheidenden Neuerungen des Arbeitsvertragsgesetzes, da der Arbeitgeber auf diese Weise unter Druck gesetzt wird, einen schriftlichen Arbeitsvertrag mit dem Arbeitnehmer abzuschließen.

Unterschlagung von Gehältern und Sozialversicherungsbeiträgen

Zu den größten sozialen Problemen in China, die massive Proteste zur Folge haben, zählen neben Entlassungen die Nichtzahlung bzw. verspätete Zahlung von Löhnen (C.a., 5/2006:54). Auch die Nichtzahlung von Überstundenvergütungen ist weithin üblich. Nach einer Bestimmung aus dem Jahr 1994 ist es erlaubt, dass Unternehmen von Arbeitnehmern Entschädigungen in Höhe von maximal 20% des Lohnes pro Monat verlangen können, wenn vom Arbeitnehmer vorsätzlich ein wirtschaftlicher Verlust verursacht wurde.³ Diese Regelung ist mitursächlich für das Zurückhalten von Löhnen. Nach einer Untersuchung des Ständigen Ausschusses des Nationalen Volkskongresses über die Implementierung des Arbeitsgesetzes vom Mai 2005 erhielten 12,7% der Arbeitnehmer nicht den gesetzlichen Mindestlohn (Guan 2006:7). Bei einer Untersuchung unterschiedlicher Fälle durch das Ministerium für Arbeit und soziale Sicherheit aus dem Jahr 2004 stellte sich heraus, dass 41% der Löhne verspätet gezahlt oder unterschlagen worden waren (Guan 2006:7). Die Zahlen über das Ausmaß der Nichtzahlung von Löhnen, Sozialversicherungsbeiträgen und Überstunden sind unterschiedlich. Die offiziellen Zahlen dürften jedoch erheblich unter den tatsächlichen Zahlen liegen.

Arbeitgeber, welche die Löhne nicht pünktlich auszahlen, haben gemäß § 95 des Arbeitsvertragsgesetzes nunmehr Schadensersatz in Höhe von 50 bis 100% der Lohnsumme zu zahlen. Außerdem wurde in § 30 des Gesetzes festgelegt, dass Arbeitnehmer bei Gericht eine Zahlungsanordnung und mit dieser ebenfalls bei Gericht im Falle der Nichtzahlung die Zwangsvollstreckung beantragen können. Bei diesem Verfahren handelt es sich um ein rein zivilrechtliches Verfahren zwi-

³ § 16 der *Gongzi zhifu zhanxing guiding* (Vorläufige Bestimmung zur Auszahlung von Gehältern) (Abteilung für politische Richtlinien und gesetzliche Bestimmungen des Arbeitsministeriums 1995:305).

schen Schuldner und Gläubiger. Vorschriften des Arbeitsrechts wie die vorherige Einholung eines Schiedsspruchs sind hier nicht relevant.

Besonders betroffen von diesen Missständen sind bislang Wanderarbeitnehmer. Sie sind zwar sowohl vom Arbeitsgesetz als auch vom Arbeitsvertragsgesetz erfasst, haben aber meist keinen Arbeitsvertrag. Für eine legale Anstellung benötigen sie verschiedene Genehmigungen und Bescheinigungen, deren Erstellung insgesamt viel Zeit und bis zu drei Monatslöhne kosten kann. Soweit sich die Wanderarbeiter überhaupt über die umständlichen Verfahren unterrichten können, lohnen sich angesichts ihrer unsicheren und schlecht bezahlten Arbeitsplätze die Kosten für ein Verfahren für sie nicht (Schulze 2000:269, 358). Nach Umfragen haben nur 22,4% der ländlichen Arbeitnehmer einen schriftlichen Arbeitsvertrag abgeschlossen (Pei 2003:40). Solange sie keinen Arbeitsvertrag haben, können sie bislang auch keinen Rechtsschutz in Anspruch nehmen. Mit der Neuerung des Arbeitsvertragsgesetzes, unbefristete Arbeitsverträge zu fingieren, wenn Verträge nicht innerhalb eines Jahres nach der Arbeitsaufnahme abgeschlossen worden sind, könnte sich die Situation verbessern. Es wird sich zeigen, inwieweit das neue Arbeitsvertragsgesetz die Möglichkeiten für Wanderarbeiter erhöht, ihre Rechte einzuklagen.

Massenentlassungen

Eines der Ziele des Arbeitsvertragsgesetzes besteht darin, Entlassungen und damit Kündigungen von Arbeitnehmern zu erschweren. Andere Maßnahmen sind, wie bereits dargestellt, die Verkürzung der Probezeit und die Verlängerung der Arbeitsbeziehung bei befristeten Verträgen. Schon der Gesetzesentwurf der ersten Lesung hatte Massenkündigungen aus wirtschaftlichen Gründen geregelt. Über die Frage, wer über Entlassungen entscheiden darf, wurde kontrovers diskutiert (Cheng 2006:83). Die Unternehmen vertraten den Standpunkt, dass die Entscheidungsbefugnis über Entlassungen zu ihrer unternehmerischen Autonomie gehöre, die sie nicht mit den Gewerkschaften teilen müssten. Laut § 27 des Arbeitsgesetzes hätten sie die Gewerkschaften über Entlassungen nur zu informieren, aber nicht mit ihnen zu verhandeln (US-China Business Council 2006). Die Gewerkschaften wiederum befürchteten, dass die ehemals im Entwurf festgelegte strikte Grenze von 50 entlassenen Personen die Unternehmen dazu veranlassen würde, jeweils nur 49 Personen zu entlassen, um den gesetzlichen Regelungen zu entgehen (Cheng 2006:83).

Als Kompromiss ist in § 41 des Arbeitsvertragsgesetzes nun geregelt, dass

Unternehmen, die mehr als 20 Personen oder mehr als 10% ihrer Arbeitnehmer entlassen wollen, dies 30 Tage vor der Entlassung den Gewerkschaften und Arbeitnehmern mitzuteilen und diese anzuhören haben. Ferner haben sie die staatlichen Behörden für Arbeit und soziale Sicherheit über die Entlassungen zu unterrichten. Zunächst sind neu eingestellte Arbeitnehmer zu entlassen. Diese sind wieder einzustellen, wenn das Unternehmen innerhalb von sechs Monaten Neueinstellungen vornimmt. Bei Entlassungen sind Arbeitnehmer, die lange für das Unternehmen tätig waren, die mit einem unbefristeten Vertrag angestellt sind, in deren Familie bereits eine Person arbeitslos ist, und Arbeitnehmer, die einen älteren Menschen oder nicht volljährige Kinder zu unterhalten haben, nachrangig zu berücksichtigen, d.h. sie sind später zu entlassen. Gewerkschaftsvertreter und Arbeitnehmervertreter dürfen nicht aufgrund ihrer Verpflichtungen, die sich aus dieser Tätigkeit ergeben, gekündigt werden (§ 52 des Gewerkschaftsgesetzes). Ein genereller Kündigungsschutz besteht für sie aber nach wie vor nicht.

Kollektivverträge

Viele sehen in Kollektivverträgen den effektivsten Schutz für die Rechte und Interessen der Arbeitnehmer, obwohl die Verhandlungen bei Kollektivverträgen häufig reine Formsache und die Vereinbarungen nur auf dem Papier niedergelegt sind (Cheng 2006:365; Guan 2006:9). Gefordert wurde, dass im Arbeitsvertragsgesetz auch die Kollektivverträge geregelt werden, um diesen mehr Gewicht zu verleihen (Cheng 2006:365; Guan 2006:9). Aus diesem Grund ist den Kollektivverträgen im Arbeitsvertragsgesetz ein eigener Abschnitt im Kapitel „Besondere Bestimmungen“ gewidmet worden. Nach dem ersten Gesetzesentwurf war Gewerkschaften und Arbeitnehmervertretungen das Recht eingeräumt worden, Kollektivverträge über die Gehälter, Arbeits- und Pausenzeiten, Sicherheitsvorkehrungen und soziale Wohlfahrtsleistungen abzuschließen, wie es bereits in § 20 des Gewerkschaftsgesetzes verankert ist (§ 7 des ersten Entwurfs). Diese Vorschrift wurde dahingehend geändert, dass nun gemäß § 51 des Arbeitsvertragsgesetzes die Arbeitnehmervertretung für die Verhandlungen über die Kollektivverträge zuständig ist.

Der Entwurf des Kollektivvertrags muss von der Arbeitnehmervollversammlung gebilligt werden. Der Vertrag wird dann durch die Gewerkschaftsvertretung und den Arbeitgeber unterzeichnet (§ 51 des Arbeitsvertragsgesetzes). Er ist den zuständigen Behörden für Arbeit zuzusenden und tritt in Kraft, wenn diese nicht innerhalb von 15 Tagen Einwände erheben (§ 54 des Arbeitsvertragsgesetzes).

Regionale Kollektivverträge oder Branchenkollektivverträge werden durch die Gewerkschaft und die Vertreter der Arbeitgeber unterzeichnet. Regelungen im Kollektivvertrag über das Arbeitsentgelt dürfen nicht unter dem gesetzlichen Mindestlohn⁴ liegen. Vereinbarungen in Arbeitsverträgen dürfen bezüglich der Arbeitsbedingungen, des Arbeitsentgelts etc. nicht unter den Bedingungen der Kollektivverträge liegen (§ 55 des Arbeitsvertragsgesetzes). Wenn ein Unternehmen gegen die Regelungen im Kollektivvertrag verstößt, hat die Gewerkschaft den Arbeitgeber aufzufordern, die Verantwortung gemäß dem Gesetz zu übernehmen. Wenn sich die Streitigkeit in Verhandlungen nicht lösen lässt, kann die Gewerkschaft nach einem erfolglosen Schiedsspruch Klage erheben (§ 56 des Arbeitsvertragsgesetzes).

Rechte von Leiharbeitnehmern

Das Phänomen der Leiharbeit hat in der VR China in den letzten Jahren drastisch zugenommen (Braun 2006:3). Allerdings mangelte es bisher an rechtlichen Regelungen für diesen Beschäftigungstypus. Für Unternehmen, die Leiharbeiter vermitteln, existierten keine eigenen Vorschriften, sodass diese sich die jeweils vorteilhaftesten Regelungen des Arbeits- oder Vertragsrechts aussuchen konnten. Es fehlt an rechtlichen Regelungen der Beziehungen zwischen den Vertragsparteien und des Umfangs der Entsendung sowie der gegenseitigen Rechte und Pflichten der zwei Unternehmensparteien. Häufig schieben sich die verschiedenen Parteien gegenseitig die Verantwortung zu; Leidtragender ist der Arbeitnehmer.

Mit dem Arbeitsvertragsgesetz ist dieser Bereich nun rechtlich erschlossen worden. Gemäß § 57 des Arbeitsvertragsgesetzes benötigt die entsendende Organisation ein eingetragenes Unternehmenskapital von mindestens 500.000 CNY, um Arbeitnehmer entsenden zu dürfen. In § 58 des Gesetzes ist das Leiharbeitsunternehmen als Arbeitgeber festgelegt. Die Leiharbeitsfirma hat mit dem zu entsendenden Arbeitnehmer einen Arbeitsvertrag abzuschließen, der mindestens auf zwei Jahre befristet ist, und ist für die Gehaltszahlung verantwortlich.

⁴ In der VR China wurde bereits im Jahr 1993 die erste nationale Bestimmung über den Mindestlohn durch das damalige Arbeitsministerium verabschiedet. Diese wurde am 30.12.2003 mit der *Zuidi gongzi guiding* (Bestimmung über den Mindestlohn) durch das Ministerium für Arbeit und soziale Sicherheit revidiert. Die nationale Bestimmung wird durch die einzelnen Provinzen, autonomen Regionen und regierungsunmittelbaren Städte konkretisiert und den lokalen Löhnen angepasst (Ministerium für Arbeit und soziale Sicherheit 2004).

Die entsendende und die beschäftigende Arbeitseinheit haben einen Entsendungsvertrag zu schließen, in dem die Dauer des Einsatzes festgelegt ist. Es ist nicht erlaubt, eine Vielzahl einzelner Verträge über kürzere Zeiträume abzuschließen, wenn der Einsatz länger dauert (§ 59). Auch das Einbehalten eines Teils des Lohnes durch die Arbeitseinheit ist verboten (§ 60). Der entliehene Arbeitnehmer hat das Recht auf gleiche Bezahlung wie die anderen Arbeitnehmer der beschäftigenden Arbeitseinheit und das Recht, an Gewerkschaftsversammlungen teilzunehmen (§§ 63, 64). Gemäß § 87 des Arbeitsvertragsgesetzes ist es verboten, dass Entsendungsunternehmen an sich selbst Arbeitnehmer entsenden. Verstöße gegen die Regelungen für Leiharbeiter werden gemäß § 92 des Arbeitsvertragsgesetzes für jeden Arbeitnehmer mit 1.000 bis 5.000 CNY geahndet.

Teilzeitarbeit

Unter dem Kapitel der besonderen Bedingungen wurden ferner Regelungen zur Teilzeitarbeit aufgenommen. Auch hierbei handelt es sich um einen Bereich, der bis dato nur durch eine „Ansicht“ (*yijian*) des Ministeriums für Arbeit und soziale Sicherheit aus dem Jahr 2003 geregelt war. Unter Teilzeitarbeit wird eine regelmäßige Arbeitszeit von unter vier Stunden pro Tag verstanden. Die wöchentliche Arbeitszeit bei Teilzeitarbeit sollte 24 Stunden nicht überschreiten. Mündliche Vereinbarungen sind bei Teilzeitarbeit erlaubt, nicht jedoch die Festlegung einer Probezeit (§§ 69, 70). Teilzeitarbeitsverträge können von beiden Vertragsseiten jederzeit gekündigt werden, ohne dass eine Abfindung zu zahlen ist. Der Stundenlohn darf nicht unter dem lokalen Mindestlohn liegen und ist wöchentlich oder spätestens alle 15 Tage auszuzahlen (§§ 71, 72). Diese Bestimmungen zeigen deutlich, wie wenig politisch relevant die Teilzeitarbeit ist. Teilzeitarbeit könnte sich dadurch als Einfallstor für Missbräuche erweisen, indem Unternehmen beispielsweise hauptsächlich Teilzeitkräfte einstellen, um die restriktiven Regelungen für Vollzeitbeschäftigten zu umgehen.

Fortbildungsvereinbarungen und Konkurrenzklauseln

Für Fortbildungsvereinbarungen sah der Entwurf der ersten Lesung vor, dass Vertragsstrafen vereinbart werden können, wenn Arbeitnehmer länger als sechs Monate ausgebildet werden und damit dem Arbeitsplatz länger als ein halbes Jahr fernbleiben. In diesen Fällen hätte eine Mindestarbeitsvertragszeit vereinbart werden können. Wenn der Arbeitnehmer den Arbeitsvertrag vorzeitig gekündigt hätte,

hätte er dem Arbeitgeber eine anteilige Vertragsstrafe über die nicht eingehaltene Arbeitsvertragszeit zahlen müssen (§ 15 des ersten Entwurfs). Dieser Punkt war während der ersten Lesung des Gesetzesentwurfs strittig (Cheng 2006:83). In der Praxis ist eine sechsmonatige Freistellung für eine Ausbildung selten. Da die Weiterbildung von Arbeitnehmern politisch erwünscht ist, mussten die Voraussetzungen für Fortbildung erleichtert werden. Außerdem wurde befürchtet, dass die Rechte der Arbeitnehmer auf Gehaltserhöhungen nicht eingehalten werden (Cheng 2006:83).

Das Arbeitsvertragsgesetz wurde deshalb dahingehend geändert, dass bei einer Freistellung für mehr als einen Monat eine Vereinbarung über die Arbeitsvertragszeit getroffen werden kann und der Arbeitnehmer im Falle des Vertragsbruchs eine Strafe zu zahlen hat. Die Vertragsstrafe darf aber nicht die Ausbildungskosten des Arbeitgebers übersteigen. Wenn die Arbeitsvertragszeit für verhältnismäßig lange Zeit festgelegt wird, hat der Arbeitgeber entsprechende Lohnanpassungen festzulegen (§ 22 des Arbeitsvertragsgesetzes).

In §§ 23, 24 des Arbeitsvertragsgesetzes ist geregelt, dass Konkurrenzklauseln, in denen der Arbeitnehmer sich verpflichtet, nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht bei einem Konkurrenzunternehmen zu arbeiten und Betriebsgeheimnisse zu wahren, für maximal zwei Jahre zulässig sind. Derartige Absprachen müssen zusätzlich vergütet werden. Zudem ist die Vereinbarung einer Vertragsstrafe für den Fall zugelassen, dass der Arbeitnehmer gegen die Konkurrenzklauseln verstößt.

Schlussbetrachtung

Die Transformation von der Plan- zur Marktwirtschaft erzwingt eine Neudefinition der Beziehungen zwischen Staat und Unternehmen und folglich zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Unter der Planwirtschaft stand die Organisation der Arbeit unter direkter staatlicher Kontrolle. Gegenwärtig lassen sich zunehmend Liberalisierungstendenzen beobachten, um einen Arbeitsmarkt zu etablieren. Die zahlreichen Bergwerksunglücke, die Vergiftungen von Arbeitnehmern, die zunehmende Kinderarbeit und die Sklavenarbeit zeigen, dass das Wirtschaftswachstum nicht zu verbesserten Bedingungen in der Arbeitswelt führt, sondern sich der Arbeitnehmerschutz in den letzten Jahren verschlechtert hat. Unternehmen sind nach verschiedenen Gesetzen und Regelungen zwar verpflichtet, den Arbeitsschutz zu gewährleisten. Jedoch bestehen bei vielen privaten Unternehmen keinerlei Schutzmaßnahmen für die Arbeitnehmer. Auch staatliche Betriebe

haben im Laufe des Reformprozesses ihre ehemalige Sicherheitsverwaltung, wenn sie überhaupt eine solche gehabt haben, aus Kostengründen aufgegeben, weil jetzt staatliche Behörden für diese Aufgabe zuständig sind. Solche Behörden sind allerdings häufig noch nicht eingerichtet worden, sodass aufgrund mangelnder Sicherheitskontrollen Unfälle am Arbeitsplatz zunehmen (Cheng & Darimont 2005:85). Ein weiteres Problem ist, dass die Kompetenzen der verschiedenen zuständigen Ministerien, nämlich des Ministeriums für Arbeit und soziale Sicherheit, des Gesundheitsministeriums und des aus dem Ministerium für Arbeit und soziale Sicherheit hervorgegangene Staatlichen Hauptamtes für Kontrolle und Verwaltung der Produktionssicherheit (Guojia Anquan Shengchan Jiandu Guanli Zongju), das dem Staatsrat unterstellt ist, und Behörden auf den verschiedenen Ebenen nicht eindeutig festgelegt sind. Infolgedessen erklären sich Behörden für unzuständig.

Das Arbeitsvertragsgesetz soll die Rechte und Interessen der Arbeitnehmer wirksamer schützen. Sowohl die Arbeitnehmervertretungen in den Betrieben als auch die offiziellen Gewerkschaften sollen stärker für die Interessenvertretung der Arbeitnehmer eingesetzt werden. Dieses Ziel wurde schon mit der Änderung des „Gewerkschaftsgesetzes der VR China“ vom 27.10.2001 verfolgt (Ahl 2001:180). Jedoch kann bezweifelt werden, ob die Gewerkschaften die Interessen der Arbeitnehmer effektiv vertreten werden, damit in Zukunft die Zahl der Proteste von Arbeitnehmern gegen unzulängliche Arbeitsbedingungen, fehlende soziale Absicherung, Entlassung und Lohnrückstände eingedämmt wird (C.a., 5/2006:48), da es an Gewerkschaften, die sich unabhängig von den staatlichen Interessen für den Schutz der Arbeitnehmer einsetzen, insbesondere in den zahlreichen kleinen privaten Unternehmen, fehlt. In China sind die Gewerkschaften, wenn sie überhaupt existieren, dem Betrieb organisatorisch angegliedert und arbeiten häufig mit der Geschäftsführung zusammen (Cheng 2005:360). Eine Diskussion über freie Gewerkschaften wird offiziell nicht geführt. Es bilden sich illegale Gewerkschaften, die Repressalien ausgesetzt sind (Ahl 2001:172).

Der Skandal der Sklavenarbeiter verdeutlicht, dass viele rechtliche Regelungen an der Wirklichkeit vorbeigehen, da ein hoher Prozentsatz an mittleren und kleineren Unternehmen in vollständiger Illegalität agiert. Diesen Zwangsarbeitern helfen weder Gewerkschaften noch Arbeitnehmervertretungen oder Arbeitsverträge, um ihre Rechte durchzusetzen. Die Missstände können nur durch eine konsequente politische Führung behoben werden, die nicht nur kurzfristig auf Skandale reagiert, sondern langfristige Politik betreibt. Dazu wäre ein Umdenken

erforderlich, sodass die sozialen Verwerfungen, die durch das schnelle und unkontrollierte Wirtschaftswachstum verursacht werden, durch Arbeitnehmerrechte abgedeckt werden. Im Rahmen der Diskussion über das Arbeitsvertragsgesetz wurde jedoch deutlich, dass das Wirtschaftswachstum weiterhin Priorität hat.

Bedenklich war die Reaktion ausländischer Unternehmen und Handelskammern, die mit Investitionsrückzug und Arbeitsplatzabbau drohten (US-China Business Council 2006; Cheng 2006:79). Sie befürchten, infolge des Gesetzes zu rigide Bestimmungen für die Arbeitnehmer zu erhalten. Vor allem aber fürchten sie die Installierung von Gewerkschaften in ihren Unternehmen (US-China Business Council 2006; Lauffs 2007). Zwar regelt § 10 des Gewerkschaftsgesetzes in der revidierten Fassung aus dem Jahr 2001, dass in Unternehmen mit mehr als 25 Arbeitnehmern eine Betriebsgewerkschaft zu gründen ist. Befürchtet wird aber, dass die Arbeitgeber bei entsprechender Anwendung des § 4 des Arbeitsvertragsgesetzes infolge der Regelung, dass Betriebsvorschriften mit der Arbeitnehmervertretung oder den Gewerkschaften abzusprechen sind, bei Differenzen in ihrer Geschäftstätigkeit behindert werden könnten (US-China Business Council 2006; Cheng 2006:81). Allerdings sollte der Schutz der Arbeitnehmer auch in ihrem Interesse sein. Das Gesetz mit einer Rückkehr zur „Eisernen Reisschale“ zu vergleichen, von der ausländische Betrachter gesprochen haben (Underwood 2006:11), erscheint in Anbetracht der drastischen Ausbeutung der chinesischen Arbeitnehmer übertrieben. Viele Regelungen, die im Arbeitsvertragsgesetz festgelegt wurden, sind bereits bestehendes Recht, etwa in Form von Ministerialbestimmungen oder lokalen Vorschriften (Wang & Hou 2005:77). Andere Regelungen des Arbeitsvertragsgesetzes wie die Fiktion eines Arbeitsvertrags zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber, wenn nach Arbeitsaufnahme nicht innerhalb eines Jahres ein schriftlicher Arbeitsvertrag abgeschlossen wurde, sind neu im chinesischen Arbeitsrecht und dürften zu mehr Rechtssicherheit der Arbeitnehmer führen. Problematisch bleibt aber die Umsetzung derartiger Regelungen, da die Strafen bei Verstößen häufig sehr gering sind. Verschärft werden die Schwierigkeiten durch korrupte Behörden und Beamte. Das beste Gesetz kann nicht umgesetzt werden, wenn keine Kontrolle besteht oder die entsprechenden Personen korrupt sind. Dieses Phänomen ist keine rein arbeitsrechtliche Problematik, aber sie ist für die Situation der Arbeitnehmer von entscheidender Bedeutung. Die Bemühungen um eine transparente Gesetzgebung, die zu mehr Akzeptanz der Gesetze in der Bevölkerung führen soll, wurden durch die Korruption konterkariert. Lösungen gegen die grassierende Korruption zu finden,

wird eine Herausforderung des bevorstehenden Parteitags sein. Der Skandal um die Sklavenarbeiter hat gezeigt, wie sehr sich die Provinzen von der Zentrale entfernt haben. Einmalige Reaktionen auf Skandale können die Missstände nicht beheben. Den Schutz der Arbeitnehmer können nur Interessenvertretungen garantieren, die unabhängig agieren können. Ein derartiger Schritt würde jedoch bedeuten, dass die politische Führung von ihrer Maxime des siebenprozentigen Wirtschaftswachstums, der für die soziale Stabilität notwendig erscheint, abrückt. Der Skandal um die moderne Sklavenarbeit dürfte diesen politischen Druck jedoch nicht erzeugt haben.

Literatur

- Abteilung für politische Richtlinien und gesetzliche Bestimmungen des Arbeitsministeriums (Hrsg.) (1997), *Laodong Zhengce Fagui Huibian 1996* (Sammlung über politische Richtlinien, Gesetze und Bestimmungen bezüglich der Arbeit aus dem Jahr 1996), Beijing: Zhongguo laodong chubanshe (Chinesischer Verlag für Arbeit)
- (1995), *Laodong Zhengce Fagui Huibian 1994* (Sammlung über politische Richtlinien, Gesetze und Bestimmungen bezüglich der Arbeit aus dem Jahr 1994), Beijing: Zhongguo laodong chubanshe (Chinesischer Verlag für Arbeit)
- Ahl, Björn (2001), „Die Rolle der Gewerkschaften in der VR China nach der Reform des Gewerkschaftsgesetzes“, in: *Newsletter der Deutsch-Chinesischen Juristenvereinigung e.V.*, Heft 4, S.172-181
- Braun, Anne (2006), „Modernisierung des Arbeitsrechts oder Rückkehr zur Eisernen Reisschüssel? Zum Entwurf des Arbeitsvertragsgesetzes der VR China“, in: *Stiftung Wissenschaft und Politik*, Mai. Online: http://fesportal.fes.de/pls/portal30/docs/FOLDER/WORLDWIDE/ASIEN/BERICHTE/BERICHTE2006/CHINA0506_ARBEITSRECHT.PDF (Auf-ruf: 19.09.2007)
- Cheng, Yanyuan (2006), „Laodong hetong lifa: xunqiu guanzhi yu zujin de pingheng“ (Arbeitsvertragsgesetz: Die Suche nach dem Ausgleich von Kontrolle und Förderung), in: *Zhongguo Renmin Daxue Xuebao* (Journal of Renmin University of China), Heft 5, S.79-85
- (2005), „Die Entwicklung der kollektiven Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehungen und das Tarifverhandlungssystem in China“, in: *Zeitschrift für ausländisches und internationales Sozialrecht*, 19(4), S.353-368
- Cheng, Yanyuan & Barbara Darimont (2005), „Occupational accident insurance

- reform and legislation in China”, in: *International Social Security Review*, 58(1), S.85-97
- China Labour Bulletin (2007), „Small Hands: A Survey Report on Child Labour in China“, in: *Report No. 7: CLB Research Series: Protecting Workers Rights in China*. Online: www.clb.org.hk (Aufruf: 18.09.2007)
- Guan, Huai (2006), „Laodonghetong fa yu laodongzhe hefa quanyi de baohu“ (Arbeitsvertragsgesetz und der Schutz der legalen Rechte und Interessen der Arbeitnehmer), in: *Faxue Zazhi* (Law Science Magazine), Heft 5, S.6-9
- Lauffs, Andreas (2007), „Legal View: Employers face tougher rules“, in: *Financial Times*, 30. Januar. Online: www.ft.com (Aufruf: 19.03.2007)
- Li, Jianfei (2006), „Laodong hetongfa 'cao'an' de lifa beiqing yu chuangxin“ (Hintergrund und neue Idee in der Gesetzgebung zum „Entwurf des Arbeitsvertragsgesetzes“), in: *Zhongguo Shehuikexueyuan Yanjiusheng Xuebao* (Journal of Graduate School of Chinese Academy of Social Science), 154(4), S.72-78
- Li, Xiong (2006), „Laodongquan baozhang yu zhidu zhongguo“ (Sicherung von Arbeitnehmerrechten und Umstrukturierungen), in: *Xiandai Faxue* (Modern Law Science), 28(5), S.111-118
- Lin, Jia (2007), *Laodong hetongfa redian wenti jiangzuo* (Kursus zu den aktuellen Problemen des Arbeitsvertragsgesetzes), Beijing: Zhongguo Fazhi chubanshe (China Legal Publishing House)
- Ministerium für Arbeit und soziale Sicherheit (2004), *Zuidi gongzi guiding* (Bestimmung über den Mindestlohn), 30.12.2003. Online: http://www.molss.gov.cn/gb/ywzn/2006-02/15/content_106799.htm (Aufruf: 01.10.2007)
- Pei, Baoxia (2003), „Nongmingong de quanyi baozhang wenti jidai jieju“ (Drängende Probleme des Schutzes der Rechte und Interessen von ländlichen Arbeitern und deren Lösungsmöglichkeiten), in: *Shehui Baoxian Yanjiu* (Social Insurance Research), Beijing, Heft 5, S.40-42
- Schulze, Walter (2000), *Arbeitsmigration in China 1985-1995: Strukturen, Handlungsmuster und Probleme unter besonderer Berücksichtigung der Zuwanderung in Großstädte des Perlfussdeltas*, Hamburg: Institut für Asienkunde
- Underwood, Laurie (2006), „Return to the Iron Rice Bowl?“, in: *Insight*, April, S.11-13
- US-China Business Council (2006), *Comments on the Draft Labor Contract Law of the People's Republic of China*, 19.04.2006. Online: <http://www.uschina.org/public/documents/2006/04/uscbc-comments-labor-law.pdf> (Auf-

ruf: 22.03.2007)

- Wang, Quanxing (1997), *Laodongfa* (Arbeitsrecht), Beijing: Falü chubanshe (Law Press)
- Wang, Quanxing & Lingling Hou (2005), „'Laodonghetongfa' de difang lifa ziyuan pingshu“ (Kommentar zu den lokalen Gesetzgebungsressourcen des „Arbeitsvertragsgesetzes“, in: *Faxue* (Law Science), Heft 2, S.77-86
- Zhongguo Renda Wang (2006), „Gedi renmin qunzhong dui laodong hetongfa cao'an de yidian“ (Ansichten der Volksmassen aller Gebiete zum Entwurf des Arbeitsvertragsgesetzes), 6.4.2006 und 21.4.2006. Online: <http://www.npc.gov.cn> (Aufruf: 02.02.2007)
- Zhonghua Renmin Gongheguo laodong hetong (cao'an) (Entwurf des Arbeitsvertragsgesetzes der Volksrepublik China) (2006), in: *Zhongguo Renda* (Chinesischer Volkskongress), Heft 6, S.50-51