

## Im Fokus

---

### **Teilzeitbeschäftigung nach dem neuen Arbeitsvertragsgesetz der VR China – Wirksames Mittel zur Flexibilisierung des Arbeitsmarktes?**

### **Part-time Work According to the New Labour Contract Law in China – Effective Means for a Flexible Labour Market?**

Qian Wang

#### **Abstract**

This article focuses on part-time work, which is now regulated in a separate section of the recently passed Labour Contract Law. By comparing the new legislation with a former regulation from the Ministry of Labour and Social Security (MoLSS), the article discusses in detail issues related to the definition of part-time work, the conclusion and content of contracts, the remuneration and social security of employees, as well as the termination of employment relationships. Furthermore, it points out the intentions of the lawmaker: By strengthening dismissal protection and promoting labour contracts of unlimited duration, full-time employment should be stabilized; while the supply of temporary workers will be standardized, misuse of the probationary period is going to be penalized. The new part-time work seems to be the back door for the employer in the future.

*Keywords: part-time work, unequal treatment, stabilized employment relationship, back door for employer*

#### **Einleitung**

Am 29. Juni 2007 wurde vom chinesischen Gesetzgeber das Arbeitsvertragsgesetz (AVG) verabschiedet, das mit Inkrafttreten am 1.1.2008 die bisher geltenden Bestimmungen zum Arbeitsvertragssystem, wie sie im Arbeitsgesetz<sup>1</sup> (AG) vom 1.1.1995 landesweit begründet wurden, ergänzt, ändert und aufhebt. Es nimmt

---

<sup>1</sup> Das Arbeitsgesetz von 1995 wird oft als der Grundstein in der Entwicklung des chinesischen Arbeitsrechts bezeichnet (s. Guan 2005:50 und Wang 2004:122).

nicht nur die Erfahrungen der letzten zwölf Jahre mit Arbeitsverträgen auf, sondern soll darüber hinaus auch zur Lösung aktueller Konflikte auf dem Arbeitsmarkt beitragen. In Kapitel 5, Abschnitt 3 des AVG sind nun die Vorschriften zur Teilzeitbeschäftigung zu finden, über die im AG noch nichts zu lesen ist. Dennoch ist der Punkt nicht ganz neu, denn er war bereits Gegenstand einer „Stellungnahme des Ministeriums für Arbeit und Sozialversicherung zu einigen Fragen von Teilzeitbeschäftigung“ (im Folgenden „Stellungnahme“) aus dem Jahr 2003 und bestimmter regionaler Rechtsbestimmungen.

Aus welchen Gründen wird nun dieser neuen Form der Beschäftigung besondere Aufmerksamkeit gewidmet, sodass eine Regelung auf Gesetzesebene erfolgte? Was sind die Ziele, die der Gesetzgeber mit den neuen Vorschriften verfolgt? Diesen Fragen soll im Folgenden nachgegangen werden. Dabei wird zunächst die derzeitige Rechtslage erläutert. Anschließend werden die neuen Vorschriften beschrieben und im dritten Teil erfolgt dann eine Analyse in Form eines Vergleiches mit den Bestimmungen zur Vollzeitbeschäftigung, um zu zeigen, welche Intention hinter den Änderungen steht.

## Das aktuelle Problem und die bisherige Rechtslage

Der „Statistischen Analyse der Situation der flexiblen Beschäftigung in China“ (MoLSS 2005) zufolge betrug die Zahl der flexibel Beschäftigten im Jahr 2003 insgesamt 47 Millionen, wobei die Zahl der Teilzeitbeschäftigten unter sieben Millionen lag. Diese Angabe scheint allerdings zu niedrig zu sein, denn nach einem Bericht in der Zeitung *China Labour* sind allein in Shanghai schon eine Million Arbeitnehmer teilzeitbeschäftigt (Liu 2007).

Da in der chinesischen Statistik im Allgemeinen der Terminus „flexible Beschäftigung“ (*linghuo jiuye*) benutzt wird, worunter auch individuelle Gewerbetreibende oder Haushaltshilfen fallen, ist die tatsächliche Zahl an Teilzeitbeschäftigten nur schwer zu schätzen. Allerdings ist an der Zahl der in der Arbeitsstatistik „nicht klassifizierten“ Beschäftigten, wozu auch die Teilzeitbeschäftigten gehören, deutlich zu erkennen, dass diese in den letzten zwölf Jahren ein enormes Wachstum erfahren hat (eine detaillierte Analyse der Statistiken in Schucher 2006).

Reguliert wurde die Teilzeitbeschäftigung erstmals im Jahr 2003 durch die oben genannte „Stellungnahme“, deren 18 Vorschriften ohne oder mit kleinen Abweichungen von den regionalen Regelungen übernommen wurden. Die regionale Gesetzgebung zur Teilzeitbeschäftigung erfolgte entweder in Form von

Sonderregelungen durch das Amt für Arbeit und Sozialversicherung auf der Provinzebene (Provinzen Zhejiang, Hunan und Shanxi) oder als Teil der Arbeitsvertragsverordnung der jeweiligen Provinzen (Shanghai, Jiangsu und Anhui).

Zwei Studien aus den Jahren 2003 und 2006, die die Situation weiblicher Beschäftigter zum Gegenstand hatten (Hu et al. 2003; MoLSS 2006), zeigen aber, dass viele Probleme, die diese neue Form der Beschäftigung mitgebracht hat, auch durch diese Regelungen nicht effizient gelöst wurden. Bei einem Vergleich von Frauen in „flexibler Beschäftigung“ und in Standardarbeitsverhältnissen zeigte sich, dass erstens das Arbeitsentgelt der „flexiblen Beschäftigten“ erheblich niedriger war, sie zweitens bei Zusatzleistungen, Weiterbildungen, Förderungen und bei der Inanspruchnahme von Mutterschutz oft diskriminiert wurden und dass sie schließlich kaum von der Sozialversicherung profitieren konnten.

### **Die neuen Vorschriften im AVG – Legaler Spielraum für Arbeitgeber**

Nach dem chinesischen Gesetzgebungsgesetz (Pissler 2000) hat das AVG als neues höherrangiges Recht Geltungsvorrang gegenüber der „Stellungnahme“ sowie den regionalen Regelungen. Allerdings werden nicht alle regulierungsbedürftigen Punkte von Kapitel 5, Abschnitt 3 des AVG gedeckt, sodass die entsprechenden Vorschriften der alten Regelungen für diese Lücken weiter gelten sollen. Problematisch ist die Anwendung mancher Sondervorschriften der alten Regelungen, die zwar nicht direkt in Konflikt mit Art. 68-72 stehen, nach der systematischen Erklärung aber mit anderen Vorschriften des AVG nicht zu vereinbaren sind. Beispielsweise verlangt Art. 5 der „Stellungnahme“, dass Teilzeitbeschäftigung der örtlichen Behörde für Arbeit und Sozialversicherung gemeldet werden muss; nach dem neuen Konzept der Flexibilisierung müsste der Arbeitgeber von Teilzeitbeschäftigten jedoch davon befreit sein, denn nach Art. 7 des AVG muss der Arbeitgeber nur für alle Arbeitnehmer in Standardarbeitsverhältnissen ein Verzeichnis zur behördlichen Überprüfung erstellen, für Teilzeitbeschäftigte aber nicht.

### **Definition durch eingeschränkte Arbeitszeit**

Anders als durch das vergleichende Kriterium im deutschen Teilzeit- und Befristungsgesetz (s. Kittner et al. 2008:§ 2 TzBfG, Rn.6ff.) wird Teilzeitbeschäftigung im AVG durch eine Einschränkung der konkreten Arbeitsstunden definiert. Nach Art. 68 AVG darf der Teilzeitbeschäftigte bei demselben Arbeitgeber in der Regel

nicht mehr als vier Stunden pro Tag und nicht mehr als 24 Stunden pro Woche arbeiten, wobei die Arbeitsvergütung nach den geleisteten Arbeitsstunden zu zahlen ist. Im Vergleich zu der Definition in Art. 1 Abs. 1 der „Stellungnahme“ sind die Grenzen jeweils um eine Stunde pro Tag und sechs Stunden pro Woche gesenkt. Aus dieser Beschreibung mit kumulativen Voraussetzungen kann man schließen, dass Beschäftigung, wenn pro Tag mehr als vier Stunden oder pro Woche mehr als 24 Stunden gearbeitet wird, als Vollzeitarbeit zu qualifizieren ist, auf die die Sonderregelungen keine Anwendung finden.<sup>2</sup>

Meiner Ansicht nach dient die Begrenzung der Arbeitszeit dazu sicherzustellen, dass Teilzeitarbeit nur in begrenztem Umfang in Anspruch genommen wird. „Flexible Beschäftigung“ soll nur bei echtem Bedarf genutzt und nicht zur Umgehung bestimmter Verpflichtungen des Arbeitgebers missbraucht werden, wodurch die normalen vollzeitigen Stellen verringert würden. Deshalb sollen auch Überstunden streng begrenzt sein (s. Dong & Yang 2007:128; Lin 2007:263). Problematisch ist dabei, dass keine Grenzen für die insgesamt gearbeiteten Stunden gesetzt werden,<sup>3</sup> wenn der Arbeitnehmer von mehr als einem Arbeitgeber teilzeitbeschäftigt wird.

### Abschluss des Arbeitsvertrages und Doppel- oder Mehrfacharbeitsverhältnisse

Wird für eine vollzeitige Beschäftigung ein Arbeitsvertrag geschlossen, muss die Schriftform eingehalten werden, sonst wird der Arbeitgeber wegen Unterlassung mit wirtschaftlichen Nachteilen sanktioniert. Hingegen regelt Art. 69 Abs. 1 AVG, dass für Teilzeitbeschäftigung ein mündlicher Arbeitsvertrag vereinbart werden kann. Damit wird auch im Vergleich zu Art. 1 Abs. 2 der „Stellungnahme“ das Formerfordernis gelockert, denn nach der alten Rechtslage ist ein schriftlicher Arbeitsvertrag im Regelfall abzuschließen; nur wenn das Arbeitsverhältnis kürzer als einen Monat dauert, ist ein mündlicher Vertrag durch Einvernehmen beider Parteien zulässig.

Diese Regelung finde ich insoweit gelungen, als der Wille beider Parteien

---

<sup>2</sup> Bei einer Vollzeitbeschäftigung wird pro Tag acht Stunden und pro Woche 40 Stunden gearbeitet.

<sup>3</sup> Nach Art. 46 der Arbeitsvertragsverordnung von Shanghai stellt die gesetzliche Grenze der Arbeitszeit für Vollzeitbeschäftigung auch die Höchstgrenze der zulässigen Gesamtarbeitszeit der Teilzeitbeschäftigten bei mehreren Arbeitgebern dar.

respektiert werden soll und sie die Form des Vertrags im Einzelfall frei wählen können. Dadurch wird der Besonderheit der Teilzeitbeschäftigung Rechnung getragen, bei der es oft um eine kurzfristige Stelle geht und der Abschluss eines schriftlichen Arbeitsvertrags für beide Seiten unnötigen Aufwand darstellen kann. Falls es im Interesse des Arbeitgebers liegt, einen schriftlichen Vertrag als Beleg zu haben, damit die für ihn günstigen Sondervorschriften der Teilzeitbeschäftigung gelten, wird der Arbeitgeber diesen initiieren, womit der Arbeitnehmer wahrscheinlich auch einverstanden sein wird, weil es ihm nicht schadet. Im Gegensatz dazu wird der Arbeitgeber allerdings nicht unbedingt zustimmen, wenn der Arbeitnehmer die Beweisfunktion der schriftlichen Form nutzen will, deshalb ist diese Regelung so zu ergänzen, dass dem Arbeitnehmer eine Befugnis eingeräumt wird, den Arbeitgeber zum Abschluss eines schriftlichen Vertrags zu zwingen.

Nach Art. 69 Abs. 2 AVG kann ein Teilzeitbeschäftigter mit einem oder mehreren Arbeitgebern einen Arbeitsvertrag schließen. Damit wird zwar die Regelung der „Stellungnahme“ wörtlich übernommen, dies hat aber eine klarstellende Funktion auf der Ebene des Gesetzes, denn ansonsten kann (bei einer Vollzeitbeschäftigung) eher von einer kritischen Einstellung des Gesetzgebers gegenüber Doppel- oder Mehrfacharbeitsverhältnissen ausgegangen werden. Gemäß Art. 39 Nr. 4 Altern. 2 AVG kann der Arbeitgeber einen Arbeitsvertrag fristlos kündigen und muss keine wirtschaftliche Entschädigung zahlen, wenn der Arbeitnehmer gleichzeitig ein anderes Arbeitsverhältnis hat und sich weigert, dieses aufzugeben, nachdem der Arbeitgeber das Problem aufgeworfen hat. Dadurch wird dem Arbeitgeber quasi die Befugnis eingeräumt, seinen Arbeitnehmern ein zweites Arbeitsverhältnis zu verbieten. Ferner haftet ein Arbeitgeber nach Art. 91 AVG neben dem Arbeitnehmer als Gesamtschuldner für den Schaden, der aufgrund eines Doppelarbeitsverhältnisses einem anderen Arbeitgeber entstanden ist. Diese zwei strengen Bestimmungen sind auf eine Teilzeitbeschäftigung nicht anwendbar. Die einzige Beschränkung regelt Art. 69 Abs. 2 AVG, wonach ein nachher begründetes Arbeitsverhältnis die Erfüllung des vorher abgeschlossenen nicht beeinträchtigen sollte.

Als Gründe dafür, dass die Treue zu einem Arbeitgeber bei einer Teilzeitbeschäftigung nicht verlangt wird, können gelten, dass erstens eine Befreiung des Arbeitnehmers davon notwendig ist, da seine Arbeitsbeziehung jederzeit kündbar ist und er meist nur eine geringe Arbeitsvergütung bekommt; zweitens stellt es auch eine Entlastung für den zweiten Arbeitgeber dar und drittens ist es wegen der kurzen Arbeitszeit pro Tag möglich, ein zweites oder drittes Arbeitsverhältnis

einzuweichen.

### Inhalt des Arbeitsvertrags und Verbot der Probezeit

Während Art. 3 der „Stellungnahme“ den Mussinhalt des Arbeitsvertrags regelt, wird in Art. 70 AVG nicht geklärt, ob Art. 17 AVG auf die Teilzeitbeschäftigung Anwendung findet, wonach der Arbeitsvertrag bestimmte Punkte wie Arbeitszeit und Arbeitsort enthalten muss. Lin (2007:256) ist gegen die Anwendung des Art. 17 auf die Teilzeitbeschäftigung, denn den Vertragsparteien dieser flexiblen Beschäftigung solle mehr Spielraum gewährt werden. Beibehalten wird aber das Verbot, eine Probezeit zu vereinbaren. Da im AG außerhalb der Höchstdauer von sechs Monaten keine weiteren Beschränkungen geregelt wurden, wird die Probezeit in der Praxis oft vom Arbeitgeber missbraucht, um etwa dem Arbeitnehmer weniger Arbeitsvergütung zu zahlen oder ihm willkürlich kündigen zu können. Gezielt auf diesen Missbrauch enthält das AVG für Vollzeitbeschäftigung eine Reihe von Bestimmungen über die Zulässigkeit der Probezeit, die Arbeitsvergütung und die Kündigung während der Probezeit sowie die Haftung bei Gesetzesverstoß, während für die Teilzeitbeschäftigung die Probezeit überhaupt verboten wird.

Dieser Unterschied ist meines Erachtens zu begrüßen, denn einerseits sollte die Möglichkeit der Probezeit für normale Vollzeitbeschäftigung mit bestimmten Beschränkungen gewährt werden, damit die Parteien eine gewisse Zeit haben, einander näher kennenzulernen, bevor sie ein enges Arbeitsverhältnis eingehen. Andererseits stellt die Teilzeitbeschäftigung selbst schon ein flexibles Verhältnis dar, im Rahmen dessen sich beide Parteien fristlos und grundlos voneinander trennen können, sodass eine Probephase nicht notwendig ist. Ferner kommt es oft vor, dass der Arbeitslohn während der Probezeit niedriger als der vereinbarte Arbeitslohn ist, was nach Art. 20 auch zulässig ist, solange die Grenze von 80% des vereinbarten Arbeitslohns nicht unterschritten wird. Wäre es zulässig, für eine Teilzeitbeschäftigung von vier Monaten eine einmonatige Probezeit zu vereinbaren, würde der Arbeitnehmer während dieser Probezeit 20% weniger als vereinbart bekommen, ohne Vorteile in anderer Hinsicht wie einen relativ verstärkten Kündigungsschutz zu besitzen. Deshalb ist gerechtfertigt, die Vereinbarung der Probezeit, die meistens nur zugunsten des Arbeitgebers geht, für eine Teilzeitbeschäftigung mit ohnehin schwächerem Arbeitnehmerschutz zu untersagen.

## Fristlose Kündigung ohne wirtschaftliche Entschädigung

Nach Art. 71 S. 1 AVG kann jede Partei einer Teilzeitbeschäftigung jederzeit mit einer Mitteilung an die andere Partei das Arbeitsverhältnis beenden, was bedeutet, sowohl der Arbeitgeber als auch der Arbeitnehmer können den Arbeitsvertrag fristlos kündigen, ohne jegliche Gründe angeben zu müssen. Weder die förmlichen noch die materiellen Voraussetzungen einer Kündigung nach Art. 37ff. sind einzuhalten, auch das Kündigungsverbot nach Art. 42 gilt für Teilzeitbeschäftigung nicht (Yang & Xin 2007:237).

Diese absolute Beendigungsfreiheit beider Parteien ist meiner Meinung nach besser als Art. 4 der „Stellungnahme“, wonach Vertragsparteien zuerst Vereinbarungen über die Beendigungsbedingungen und die Haftung wegen Nichteinhaltung treffen können, dann aber bei einer fehlenden Vereinbarung das Arbeitsverhältnis jederzeit durch Mitteilung an die andere Partei kündigen können. Diese alte Regelung scheint gerecht zu sein, kann aber wegen der schwachen Verhandlungsmacht des einzelnen Arbeitnehmers und beschränkter Einflussnahme der Gewerkschaft vom Arbeitgeber ausgenutzt werden, um den Arbeitnehmer durch eine vereinbarte Bedingung und die damit verbundene Vertragsstrafe an sich zu binden. Allerdings ist zweifelhaft, ob der komplette Verlust des Kündigungsschutzes gerechtfertigt ist oder z.B. durch andere Vorteile ausgeglichen wird.

Eine weitere Entlastung für den Arbeitgeber bei einer Teilzeitbeschäftigung besteht darin, dass er gemäß Art. 71 S. 2 AVG bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses keine wirtschaftliche Entschädigung<sup>4</sup> an den Arbeitnehmer zu zahlen hat. Dieses Privileg für den Arbeitgeber wird so begründet: Erstens solle die wirtschaftliche Entschädigung dazu dienen, den Arbeitnehmer bei der Suche nach einer neuen Stelle finanziell zu unterstützen; für einen Teilzeitbeschäftigten hingegen sei diese Hilfe nicht notwendig, da er ein Doppel- oder Mehrfacharbeitsverhältnis haben könne und ihm daher diese Übergangszeit nicht so schwerfalle und er relativ leicht einen neuen Job finden könne; zweitens werde Teilzeitbeschäftigung meistens in klein- und mittelständischen Unternehmen angewendet, die nicht mit solchen Verpflichtungen überlastet werden sollen.

Diesen Argumenten kann ich nicht zustimmen. Die wirtschaftliche Entschädigung als finanzielle Unterstützung während der Übergangszeit ist für den

---

<sup>4</sup> Diese ist in den Fällen des Art. 46 zu zahlen und nach den Kriterien des Art. 47 zu berechnen.

Teilzeitbeschäftigten genauso wichtig, denn auch wenn er gleichzeitig zwei oder mehr Arbeitsverhältnisse hat, ist es möglich, dass er wegen hoher Ersetzbarkeit und fehlendem Kündigungsschutz leicht seinen Arbeitsplatz wieder verliert. Aufgrund seiner meist geringen Qualifikation findet er dann eine neue Stelle nicht unbedingt schneller als ein Vollzeitbeschäftigter. Dass klein- und mittelständische Unternehmen gefördert werden sollen, bedeutet nicht, dass alle Lasten auf Teilzeitbeschäftigte abgewälzt werden können; zudem wird in Großunternehmen diese Form der Beschäftigung nicht unbedingt weniger genutzt.<sup>5</sup>

### Höhe und Fälligkeit des Arbeitsentgelts

Schon aus der Definition von Teilzeitbeschäftigung ergibt sich, dass dem Teilzeitbeschäftigten seine Arbeitsvergütung nach den geleisteten Arbeitsstunden bezahlt wird, hingegen bekommt der normale Vollzeitbeschäftigte meistens einen Monatslohn. Entsprechend wird in Art. 72 geregelt, dass der Stundenlohn einer Teilzeitbeschäftigung nicht niedriger als der von der lokalen Volksregierung bestimmte stündliche Mindestlohn sein darf, während für die Vollzeitbeschäftigung der monatliche Mindestlohn die Grenze bildet.

Meines Erachtens ist dieser Schutz durch den Mindestlohn ungenügend. Was ist, wenn der Stundenlohn zwar höher als der Mindestlohn, aber viel niedriger als der nach Stunden geteilte Monatslohn einer vergleichbaren Vollzeitbeschäftigung ist? Nach Art. 46 des AG muss für gleiche Arbeit gleicher Lohn gezahlt werden. Dieses Prinzip spiegelt sich in Art. 11, 18, 28 des neuen AVG wider, nach denen einem Arbeitnehmer in einer Vollzeitbeschäftigung der gleiche Lohn für eine gleiche oder ähnliche Stelle bezahlt werden muss, auch wenn er keinen schriftlichen Arbeitsvertrag oder einen unwirksamen Arbeitsvertrag hat oder sein Arbeitsvertrag keine eindeutige Vereinbarung über die Arbeitsvergütung enthält. Weiterhin gilt dieser Grundsatz auch für Leiharbeiter, denn ihnen muss gemäß Art. 63 AVG für die gleiche Arbeit der gleiche Lohn wie den regulären Arbeitnehmern des Entleihers bezahlt werden. Eine vergleichbare Vorschrift fehlt aber für Teilzeitbeschäftigte in dem neuen AVG. Hat der Gesetzgeber dies mit Absicht unterlassen oder bloß vergessen? Nach Art. 8 der „Stellungnahme“ dient der monatliche Mindestlohn bei der Feststellung des stündlichen Mindestlohns als Basis

---

<sup>5</sup> Nach einem Bericht in der *China Post* (Cai & Zhang 2005:49) wurden bei einer Post in der Provinz Jiangxi Teilzeitbeschäftigte auf einem Viertel der Stellen wie z.B. der Postverteilung eingesetzt.

der Rechnung, wobei die Unterschiede zwischen Voll- und Teilzeitbeschäftigten in Bezug auf die Stabilität des Arbeitsplatzes, die Arbeitsbedingungen sowie die Zusatzleistungen und die Sozialversorgung zu berücksichtigen sind. Daraus lässt sich schließen, dass der Gesetzgeber Teilzeitbeschäftigte in dieser Hinsicht nicht benachteiligen will. Deshalb sollte das Prinzip der Gleichbehandlung von Voll- und Teilzeitbeschäftigten zumindest bezüglich der Arbeitsvergütung auch ohne eine klarstellende Vorschrift gelten.

Ferner wird in Art. 72 Abs. 2 AVG geregelt, dass die Frist der Abrechnung und Zahlung der Arbeitsvergütung für Teilzeitbeschäftigte 15 Tage nicht überschreiten darf. Das bedeutet, die Arbeitsvergütung kann stündlich, täglich oder wöchentlich an den Teilzeitbeschäftigten gezahlt werden und der Arbeitgeber gerät in Verzug, wenn er länger als 15 Tage nicht zahlt. Diese Regelung berücksichtigt, dass die Teilzeitbeschäftigung oft kurzfristig ist und jederzeit beendet werden kann. Daher soll sie sicherstellen, dass der Teilzeitbeschäftigte trotz dieser Umstände sein Geld rechtzeitig bekommt und nicht z.B. bis zum Monatsende warten muss.

## Sozialversicherung

Das geltende System der Sozialversicherung ist nach dem Standard der Vollzeitbeschäftigung gestaltet. Um den Besonderheiten der Teilzeitbeschäftigung Rechnung zu tragen, wurde in Art. 10ff. der „Stellungnahme“ Folgendes geregelt:<sup>6</sup> Der Arbeitgeber ist nur zur Zahlung von Beiträgen der Arbeitsunfallversicherung verpflichtet; bezüglich der Rentenversicherung gelten die Regeln für die individuellen Gewerbetreibenden, während der Arbeitnehmer sich selbst um die Krankenversicherung kümmern muss. Nach den regionalen Regelungen, die konkrete Vorschriften darüber enthalten, haben Teilzeitbeschäftigte im Regelfall alle Lasten der Renten- und Krankenversicherung selbst zu tragen und zahlen.<sup>7</sup>

---

<sup>6</sup> Weil die Sozialversicherung von Teilzeitbeschäftigten in dem neuen AVG nicht geregelt wird, muss geklärt werden, ob diese alten Bestimmungen der „Stellungnahme“ noch weiter gelten. Einer Meldung in der *Nanfang Dushi Bao* vom 29.11.2007 zufolge soll der Entwurf eines Sozialversicherungsgesetzes am 28.11.2007 vom Staatsrat erlassen, aber noch nicht veröffentlicht worden sein.

<sup>7</sup> Nach den Regelungen der Stadt Dezhou (Provinz Shandong) vom 27.12.2005 (Dezhoushi Renmin Zhengfu 2005) muss ein Teilzeitbeschäftigter wie ein Selbstständiger jeweils 20% bzw. 8% seines Arbeitsentgelts als Renten- sowie Krankenversicherungsbeiträgen selbst zahlen, während ein Vollzeitbeschäftigter jeweils 8% bzw. 2% tragen muss und dessen Arbeitgeber für die Zahlung zuständig ist. Ein weiteres Beispiel findet man in „Beijing's Rentenversicherungsordnung“ vom

Meines Erachtens gibt es keinen Grund, dem Arbeitgeber hier die Personalkosten zu erlassen. Die Zahlung von Sozialversicherungsbeiträgen gehört zu den wichtigsten Pflichten des Arbeitgebers, deren Unterlassung nach Art. 38 den Arbeitnehmer zur fristlosen Kündigung berechtigt. Obwohl nach der Formulierung in Artikel 8 der „Stellungnahme“ der stündliche Mindestlohn die eigentlich vom Arbeitgeber zu tragenden Beiträge für die Renten- und Krankenversicherung enthalten muss, ist schwer zu kontrollieren, ob die an den Arbeitnehmer gezahlte Vergütung tatsächlich diese Teile deckt.<sup>8</sup> Diese Pflichtbefreiung des Arbeitgebers kann in der Praxis nur dazu führen, dass Teilzeitbeschäftigte entweder alle Lasten der Sozialversicherungen allein tragen oder gar nicht sozialversichert sind. Weil Teilzeitbeschäftigte oft diskriminiert werden und ein niedrigeres Gehalt erhalten, besteht auf ihrer Seite meistens kein Interesse, davon noch Teile für die Sozialversicherungen zu zahlen.<sup>9</sup> Aber gerade für die Teilzeitbeschäftigten wäre es wichtig, eine gewisse Sicherheit durch finanzielle Unterstützung zu haben, wenn die Unsicherheit ihrer Arbeitsplätze berücksichtigt wird. Dass sie bei mehreren Arbeitgebern arbeiten oder oft die Arbeit wechseln, sollte kein Argument gegen die Sozialversicherung sein, denn dieses technische Problem kann mit der Gründung von individuellen Sozialversicherungskonten hinfällig werden.

### **Vergleich mit anderen Arbeitsverhältnissen – Teilzeitbeschäftigung als Ausgleich für verstärkten Bestandsschutz**

Die neuen Bestimmungen im AVG und der Vergleich mit den Bestimmungen der „Stellungnahme“ zeigen, dass es bei den neuen Regelungen von Art. 68ff. nicht nur um die Anerkennung dieser neuen Form der Beschäftigung auf der Ebene des Gesetzes geht, sondern auch eine weitere Flexibilisierung der Teilzeitarbeit selbst festzustellen ist. Um auf den Grund dafür zu schließen, den der Gesetzgeber hatte, gerade in diesem Bereich den Parteien des Arbeitsverhältnisses mehr Freiheit einzuräumen, ist ein Vergleich mit anderen Regelungen des AVG wie zum Kündigungsschutz für Vollzeitbeschäftigung oder die Standardisierung

14.12.2006 (Beijingshi Renmin Zhengfu 2006).

<sup>8</sup> Selbst das Zahlen von Löhnen unterhalb des Mindestlohns und das Zurückhalten von Löhnen sind gängige Praxis in China (siehe Schucher 2006:51).

<sup>9</sup> Nach MoLSS 2005 haben nur 30% der „flexiblen Beschäftigten“ in die Rentenversicherung eingezahlt, weniger als 10% von ihnen waren krankenversichert.

der Arbeitnehmerüberlassung notwendig. Gerade der verstärkte Schutz für Vollzeitbeschäftigte scheint die Erklärung für die neuen Teilzeitbestimmungen zu liefern.

### Stabilität von Arbeitsverhältnissen bei Vollzeitbeschäftigung

Stark gebliebener Kündigungsschutz und Erleichterung von Kündigungen auf der Arbeitnehmerseite

Schon im AG von 1995 wurden Voraussetzungen, Verfahren und Folgen von arbeitgeberseitigen Kündigungen ausführlich geregelt. Obwohl die meisten Bestimmungen übernommen werden, sind gewisse Änderungen im neuen AVG festzustellen. Einerseits wird dem Arbeitgeber mehr Unternehmerfreiheit zur Anpassung der Beschäftigung an geänderte Geschäftsbedürfnisse eingeräumt (s. MoLSS 2007). So bekommt er bei ordentlicher Kündigung nach Art. 40 neben Wahrung der dreißigtägigen Frist eine Alternative: Er kann dem Arbeitnehmer ein zusätzliches Monatsentgelt zahlen, dann ist eine Massentlassung gemäß Art. 41 auch dann zulässig, wenn der Personalabbau bei Wechsel der Produktion, wichtiger technischer Erneuerung oder großer Änderung des Geschäftsvorgangs nach Anpassung der Arbeitsverträge notwendig bleibt. Andererseits soll der Arbeitnehmer vor willkürlichen Entscheidungen des Arbeitgebers geschützt werden: Wenn dem Arbeitnehmer während der Probezeit gekündigt wird, weil er die Beschäftigungsvoraussetzungen nicht erfüllt, trägt der Arbeitgeber die Beweislast dafür; im Fall einer Massentlassung muss der Arbeitgeber die Arbeitnehmer vorrangig behalten, die unbefristete, langfristige Arbeitsverträge haben oder in deren Familie kein Anderer beschäftigt ist, aber alte Menschen oder Kinder zu unterhalten sind. Schließlich wird das Kündigungsverbot nach Art. 42 darum ergänzt, dass Arbeitnehmer, die seit 15 Jahren für denselben Arbeitgeber arbeiten und in weniger als fünf Jahren das Rentenalter erreichen werden, weder ordentlich gekündigt noch entlassen werden dürfen.

In Bezug auf Kündigungen durch Arbeitnehmer gibt es vor allem Veränderungen zu ihren Gunsten: Durch die Möglichkeit zur fristlosen Kündigung gemäß Art. 38 werden sie besser vor Fehlverhalten des Arbeitgebers wie z.B. Zahlungsverzug von Arbeitsentgelten oder Sozialversicherungsbeiträgen geschützt. Eine weitere wichtige Erleichterung stellt Art. 25 dar, denn in der Praxis wurde oft vereinbart, dass der Arbeitnehmer eine Vertragsstrafe im Fall seiner Kündigung zahlen musste, sodass er sich nicht traute, sich von seinem Arbeitgeber zu trennen.

Nach der neuen Regelung ist eine vom Arbeitnehmer zu tragende Vertragsstrafe nur dann zulässig, wenn der Arbeitnehmer eine gesonderte berufliche Fortbildung auf Kosten des Arbeitgebers bekommen hat und deshalb zu einer Dienstzeit verpflichtet ist oder er zur Geheimhaltung von Geschäftsgeheimnissen und geistigem Eigentum verpflichtet ist.

### Förderung von unbefristeten und langfristigen Arbeitsverträgen

Nach der alten Rechtslage konnte ein befristeter Arbeitsvertrag ohne einen sachlichen Grund und ohne Einschränkung verlängert werden; die wirtschaftliche Entschädigung, die bei bestimmten Fällen der Kündigung zu zahlen war, bekam der befristet beschäftigte Arbeitnehmer bei Beendigung des Arbeitsvertrags durch Fristablauf nicht. Die einzige Einschränkung stellte Art. 20 Abs. 2 AG dar, wonach ein unbefristeter Arbeitsvertrag abzuschließen war, wenn der Arbeitnehmer bei demselben Arbeitgeber ohne Unterbrechung zehn Jahre gearbeitet hatte und die beiden Parteien mit der Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses einverstanden waren. Dadurch sollten vor allem in der Zeit des Übergangs vom planwirtschaftlichen System der lebenslangen Festanstellung zum Arbeitsvertragssystem ältere Arbeitnehmer vor Konkurrenz geschützt werden.<sup>10</sup>

Diese Befristungsmöglichkeit wurde wegen der fehlenden Kontrolle von den Arbeitgebern bevorzugt, in manchen Fällen sogar missbraucht, sodass für ein langfristiges Arbeitsverhältnis oft eine Kette von kurzfristigen Arbeitsverträgen abgeschlossen wurde.<sup>11</sup> Entsprechend den Vorschlägen aus der Bevölkerung zum Entwurf des AVG hat der Gesetzgeber nun diesen Praktiken Grenzen gesetzt. Nach Art. 14 Abs. 2 ist die Befristung des Arbeitsverhältnisses immer noch ohne einen sachlichen Grund möglich, es wird aber zeitlich strenger beschränkt: Nicht nur die Arbeitnehmer, die zehn Jahre ihren Arbeitgebern treu geblieben sind, sondern auch diejenigen, die schon zwei befristete Arbeitsverträge nacheinander mit dem Arbeitnehmer abgeschlossen hatten, sind berechtigt, einen unbefristeten

<sup>10</sup> Dieser Zwang konnte meines Erachtens kaum funktionieren, weil es immer noch die von beiden Seiten gewünschte Fortsetzung voraussetzt.

<sup>11</sup> Bei der 19. Sitzung des Ständigen Komitees des Volkskongresses am 27.12.2005 wurde berichtet, dass im Zeitraum der Jahre 2003 bis 2005 60% der Arbeitsverträge mit einer Frist von weniger als drei Jahren abgeschlossen wurden und in manchen Fällen darunter sogar für jedes Jahr ein neuer Arbeitsvertrag, während nur 20% aller Arbeitsverträge unbefristet waren und diese vor allem in staatlichen Unternehmen gewährt wurden. Siehe Quanguo Renda Changweihui Fazhi Gongzuo Weiyuanhui 2006:89.

Arbeitsvertrag zu verlangen. Wird der Arbeitsvertrag trotz dieser Regelung entgegen dem Willen des Arbeitnehmers befristet, hat der Arbeitgeber nach Art. 82 Abs. 2 ab dem Zeitpunkt für jeden Monat das Zweifache des Monatsgehalts zu zahlen, an dem er mit dem Arbeitnehmer einen unbefristeten Arbeitsvertrag hätte abschließen müssen. Eine weitere günstige Änderung für befristet Beschäftigte liegt darin, dass nach Art. 46 Nr. 5 eine wirtschaftliche Entschädigung im Prinzip auch bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Zeitablauf zu zahlen ist.

### Sanktionen bei rechtswidrigen Kündigungen bzw. Beendigungen

Während im Fall der rechtswidrigen Kündigung der Arbeitgeber gemäß Art. 98 des AG nur von der Arbeitsverwaltungsbehörde zur „Korrektur des Fehlverhaltens“ und Ersatz des dem Arbeitnehmer entstandenen Schadens aufgefordert wurde, sind die neuen Sanktionen des AVG effizienter: Der Arbeitnehmer kann nach Art. 48 die Weitererfüllung dieses Arbeitsvertrags verlangen; fordert er dies nicht oder ist dies unmöglich, muss der Arbeitgeber nach Art. 87 das Zweifache der wirtschaftlichen Entschädigung zahlen. Eine Möglichkeit des Arbeitgebers wie nach § 9 des deutschen Kündigungsschutzgesetzes, bei rechtswidrigen Kündigungen die Auflösung des Arbeitsverhältnisses mit einer Abfindung zu beantragen, weil die weitere Zusammenarbeit nicht zu erwarten ist, gibt es aber nicht.

Insgesamt kann festgehalten werden, dass der Kündigungsschutz von Arbeitnehmern weiterhin auf hohem Niveau gestaltet ist, wobei eine viel stärkere Kontrolle von Befristungen verankert ist. Beides soll der Stabilität von Arbeitsverhältnissen bei Vollzeitbeschäftigung dienen.

### Standardisierung der Arbeitnehmerüberlassung

Eine andere Form der atypischen Beschäftigung stellt die Arbeitnehmerüberlassung dar, die seit Ende der 1990er Jahre in China eine dynamische Entwicklung erfahren hat. Diesem bisher nur von regionaler Gesetzgebung geregelten Gebiet<sup>12</sup> widmet das AVG nun einen Abschnitt im Kapitel 5.

Diese Regeln erkennen die neue Form der Beschäftigung an, beschränken sie aber in vieler Hinsicht. Erstens sollen hohe Anforderungen an den Verleiher sicherstellen, dass die Interessen des Leiharbeiters nicht durch unqualifizierte Arbeitskraftüberlassungsunternehmen beschädigt werden.<sup>13</sup> Zweitens wird klar-

<sup>12</sup> Diese Gesetzgebung erfolgte vor allem in Form der Sonderregelung über Arbeitnehmerüberlassung auf Provinzebene (s. Hunan Sheng Laodong yu Shehuibaozhang Ting 2006).

gestellt, dass der Verleiher im Sinne des AVG der Arbeitgeber ist und alle Pflichten des Arbeitgebers gegenüber dem Leiharbeiter erfüllen muss, während der Entleiher als eigentlicher Benutzer der Arbeitskraft auch bestimmte Pflichten hat wie z.B. die, die staatlichen Arbeitsstandards einzuhalten und entsprechenden Arbeitsschutz sowie Arbeitsbedingungen zu gewährleisten. Außerdem muss der Inhalt der Vereinbarung über die Arbeitskraftüberlassung, die zwischen Verleiher und Entleiher zu treffen ist, dem Leiharbeiter mitgeteilt werden. Durch diese klare Identifizierung der Rollen und deutliche Feststellung von Rechten und Pflichten ist eine Überwälzung der Haftung im Streitfall zu vermeiden.

Drittens beziehen sich die neuen Regeln spezifisch auf die zwei bisher im Mittelpunkt der Kritik stehenden Probleme: In Bezug auf den gesicherten Arbeitsplatz muss der Arbeitsvertrag zwischen dem Verleiher und dem Leiharbeiter mindestens zwei Jahre dauern und ist nur nach den Bestimmungen des AVG zu kündigen; beim Arbeitsentgelt darf der Verleiher keine Abzüge von der Arbeitsvergütung vornehmen, die der Entleiher nach der Arbeitskraftüberlassungsvereinbarung an den Leiharbeiter zu zahlen hat, außerdem ist dem Leiharbeiter für gleiche Arbeit der gleiche Lohn wie dem Arbeitnehmer des Entleihers zu zahlen;<sup>14</sup> auch für den Zeitraum, in dem der Leiharbeiter nicht beschäftigt wird, muss der Verleiher ihm den von der örtlichen Volksregierung bestimmten Mindestlohn zahlen. Schließlich darf die Arbeitskraftüberlassung nur für vorübergehende, assistierende oder ersetzende Stellen in Anspruch genommen werden.

### Ende des Missbrauchs der Probezeit und Zwang der Schriftform

Zur Flexibilisierung von Beschäftigung wurden bisher vom Arbeitgeber auch die lockeren Regeln über die Probezeit genutzt (Jiang 2006:120-131). In der Praxis wurde oft die Höchstdauer von sechs Monaten als Probezeit unabhängig von der Länge des Arbeitsvertrags vereinbart, während der der Arbeitnehmer ein niedrigeres Entgelt ohne jegliche Sozialversicherung hinzunehmen hatte, in manchen Fällen sogar als billige Arbeitskraft zunächst ausgebeutet und dann

<sup>13</sup> Das Arbeitskraftüberlassungsunternehmen ist nach den Bestimmungen des Gesellschaftsgesetzes zu gründen, dessen eingetragenes Kapital mindestens 500.000 CNY betragen muss, weit mehr als das gesetzliche Mindestkapital für normale Kapitalgesellschaften von 30.000 CNY.

<sup>14</sup> Gleiches soll für Überstundenzuschläge, leistungsbezogene Zuschüsse und andere mit der Arbeitsstelle verbundene Zusatzleistungen gelten, auch muss der Leiharbeiter nach Art. 62 Abs. 1 Nr. 5 bei dauerhafter Beschäftigung in das Lohnanpassungssystem einbezogen werden.

wieder gekündigt wurde. Diesem Missbrauch will das neue AVG nun mit folgenden Vorschriften begegnen: Gemäß Art. 19 ist die Länge der Probezeit streng nach der Frist des Arbeitsvertrags festzulegen und der Dauer des Arbeitsvertrags anzurechnen. Mit demselben Arbeitnehmer darf der Arbeitgeber nur eine Probezeit vereinbaren, d.h. auch bei einem späteren Stellenwechsel ist keine neue Probezeit mehr zulässig. Dann sieht Art. 20 zwei Grenzen für das Arbeitsentgelt während der Probezeit vor: Es darf nicht niedriger sein als der Arbeitslohn der niedrigsten Stufe für die gleiche Stelle bei demselben Arbeitgeber oder 80% des vereinbarten Arbeitslohns und es darf weiterhin den örtlichen Mindestlohn nicht unterschreiten. Außerdem wird der Arbeitnehmer nach Art. 21 auch während der Probezeit vor willkürlichen Kündigungen geschützt.<sup>15</sup>

Noch mehr Flexibilität bot die Anstellung ohne Vertrag, vor allem von Bauernarbeitern (s. Schucher 2006:54), deren Rechte und Interessen ohne schriftlichen Niederschlag schwer zu beweisen und leicht zu verletzen waren. Im Streitfall konnte sogar die Existenz von Arbeitsverhältnissen nicht bewiesen werden. Auch hier versucht der Gesetzgeber, stärkeren Schutz zu schaffen: Wie im AG wird nach Art. 10 klargestellt, dass ein schriftlicher Arbeitsvertrag zur Begründung des Arbeitsverhältnisses abzuschließen ist. Zugleich ist aber die rechtliche Zwangswirkung gegenüber dem Arbeitgeber nun durch wirtschaftliche Nachteile zu verwirklichen: Gemäß Art. 82 Abs. 1 muss der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer für jeden Monat das Zweifache des Monatsgehalts zahlen, falls er länger als einen Monat und kürzer als ein Jahr nach der Beschäftigung des Arbeitnehmers nicht mit ihm einen Arbeitsvertrag in schriftlicher Form abschließt. Noch strenger ist die Sanktion nach Art. 14 Abs. 3: Es gilt nämlich ein unbefristeter Arbeitsvertrag als zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer geschlossen, falls

---

<sup>15</sup> Nach Art. 21 darf der Arbeitsvertrag während der Probezeit nicht vom Arbeitgeber gekündigt werden, es sei denn, dass bei dem Arbeitnehmer einer der in Artikel 39, 40 Abs. 1 und 2 geregelten Umstände vorliegt. Kündigt der Arbeitgeber innerhalb der Probezeit, muss dem Arbeitnehmer der Kündigungsgrund mitgeteilt werden. Diese Regelung finde ich allerdings misslungen. Daraus ergibt sich, dass die außerordentliche Kündigung beim Fehlverhalten des Arbeitnehmers nach Art. 39 Nr. 2 bis 6 und die ordentliche Kündigung nach Art. 40 auch während der Probezeit möglich ist. Gemäß Art. 39 Nr. 1 ist der Arbeitgeber gleichzeitig zur fristlosen Kündigung berechtigt, wenn innerhalb der Probezeit bewiesen wird, dass der Arbeitnehmer nicht die Einstellungs Voraussetzungen erfüllt. Wenn schon während der Probezeit bei dem Arbeitnehmer ein in Art. 40 aufgelisteter Umstand vorliegt, wie ist die Kündigung in Bezug auf Verfahren zu erfolgen, und muss der Arbeitgeber wirtschaftliche Entschädigung zahlen?

der Arbeitgeber der Pflicht zum Abschluss länger als ein Jahr nach der Beschäftigung des Arbeitnehmers immer noch nicht nachgekommen ist. Im Übrigen muss jede spätere Änderung des Arbeitsvertrags gemäß Art. 35 schriftlich vermerkt werden, sodass die Gesetzesumgehung durch mündliche Änderung während der Vertragserfüllung vermieden werden kann.

### Schlussfolgerung: Teilzeitbeschäftigung als Ausgleich für verstärkten Kündigungsschutz

Dem „Abriss zur Propagierung des Arbeitsvertragsgesetzes der VR China“ zufolge, der vom Ministerium für Arbeit und Sozialversicherung am 29.6.2007 veröffentlicht wurde (MoLSS 2007), dient Teilzeitbeschäftigung als wichtiges Instrument der Beschäftigungsförderung nicht nur dem wechselndem Bedarf von Arbeitgebern an Arbeitskräften, sondern trägt auch zur freien Zeitgestaltung der Arbeitnehmer bei. Um die Anwendung der Teilzeitbeschäftigung zu regulieren und die Interessen von Teilzeitbeschäftigten zu schützen, werde die „Stellungnahme“ nun auf der Ebene des formellen Gesetzes anerkannt, geändert und ergänzt.

Ob allerdings wirklich nur diese genannten Ziele angestrebt werden, muss man infrage stellen. Einerseits ist nach näherer Betrachtung der neuen Vorschriften festzustellen, dass trotz einiger vorteilhafter Regelungen wie z.B. dem Verbot der Probezeit generell nicht von einem ausreichenden Schutz für Teilzeitbeschäftigte zu sprechen ist. Zumindest wird hinsichtlich des Arbeitsentgelts und der Sozialversicherung das Interesse der Teilzeitbeschäftigten nicht genug gewährleistet. Andererseits ergibt ein Vergleich mit anderen Beschäftigungsverhältnissen, dass nach dem neuen AVG der Kündigungsschutz verstärkt, die eigentlichen Gesetzeslücken wie Arbeitnehmerüberlassung gefüllt und der Missbrauch der Probezeit sowie mündlicher Arbeitsverträge beseitigt werden sollen. Die Schlussfolgerung liegt nahe, dass mit der Teilzeitbeschäftigung für die Arbeitgeber, die in anderen Beschäftigungsbereichen nun Spielraum verlieren werden, neue Möglichkeiten zur flexiblen Verwendung von Arbeitskraft mit reduzierten Personalkosten und minimalen Risiken für sie selbst geschaffen werden sollen, um damit zugleich Beschäftigung zu fördern (Missbrauch wird bereits geahndet, s. Darimont 2007:108). Allerdings ist zweifelhaft, ob diese Rechnung, bei der die Interessen der Teilzeitbeschäftigten geopfert werden, wirklich aufgehen wird, denn sonst wird diese Form der Beschäftigung mit ihrer niedrigen Entlohnung und ohne Sozialversicherung unattraktiv bleiben. Es ist anzunehmen, dass die Arbeitnehmer

selbst durch „voting by foot“ dagegen ankämpfen werden.

## Literatur

- Beijingshi Renmin Zhengfu (Volksregierung der Stadt Beijing) (2006), *Beijingshi jiben yanglaobaoxian guiding* (Rentenversicherungsordnung der Stadt Beijing) vom 14.12.2006. Online: <http://www.bjld.gov.cn/LDJAPP/search/fgdetail.jsp?no=10713> (Aufruf: 01.12.2007)
- Cai, Qing & Xianlan Zhang (2005), „Yonggong xinmoshi jifa zhigong xinhuoli“ (Neue Beschäftigungsform für mehr Arbeitsmotivation der Mitarbeiter), in: *Zhongguo Youzheng* (China Post), Dez., S.48-49
- Darimont, Barbara (2007), „Die Verabschiedung des Arbeitsvertragsgesetzes vor dem Hintergrund moderner Sklavenhaltung in der VR China“, in: *China aktuell*, 5/2007, S.96-114
- Dezhoushi Renmin Zhengfu (Volksregierung der Stadt Dezhou) (Provinz Shandong) (2005), *Dezhoushi chenzhen geti gongshanghu he linghuo jiuye renyuan canjia qiye jiben yanglao baoxian banfa* (Regelungen über die Teilnahme der flexiblen Beschäftigten an der gesetzlichen Renten- und Krankenversicherung) vom 27.12.2005. Online: <http://www.dz.gov.cn/nyxw/show.asp?id=69> (Aufruf: 01.12.2007)
- Dong, Baohua & Jie Yang (2007), *Laodong he tongfa de ruanzhaolu – renli ziyuan guanli de yingxiang yu yingdui* (Erwiderung auf das Arbeitsvertragsgesetz – Tipps für das Human Resources Management), Beijing: Zhongguo fazhi chubanshe (China Legal Publishing House)
- Guan, Huai (2005), *Laodongfa* (Arbeitsrecht), 2. Auflage, Beijing: Zhongguo Renmin Daxue chubanshe (Verlag der chinesischen Renmin Universität)
- Hu, Ronghua, Xiaoyan Li & Man Xie (2003), „Guangdong chengzhen nüxing linghuo jiuye zhuanguang de diaocha yu sikao“ (Investigations and Reflections on the Flexible Employment of Guangdong’s Urban Women), in: *Funü Yanjiu Lunchong* (Collection of Women Studies, (Dez.)), S.32-37
- Hunansheng Laodong yu Shehuibaozhang Ting (Amt für Arbeit und Sozialversicherung der Provinz Hunan) (2006), *Hunan laowupaiqian guanlibanfa* (Verwaltungsregelung der Arbeitnehmerüberlassung der Provinz Hunan) vom 19.7.2006. Online: <http://www.changde.gov.cn/clddj/7063052690112118784/20061103/174082.html> (Aufruf: 01.12.2007)
- Jiang, Ying (2006), *Laodong he tongfa lun* (Forschung des Arbeitsvertragsrechts), Beijing: Falü chubanshe (Law Press China)

- Kittner, Michael, Wolfgang Däubler & Bertram Zwanziger (2008), *KSchR, Kommentar für die Praxis: Kündigungen und andere Formen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses*, 7., überarbeitete und aktualisierte Auflage, Frankfurt am Main: Bund Verlag
- Lin, Jia (2007), *Laodong he tongfa – redian wenti jiangzuo* (Das Arbeitsvertragsgesetz – Analyse der Schlüsselpunkte), Beijing: Zhongguo fazhi chubanshe (China Legal Publishing House)
- Liu, Chang (2007), „Feiquanrizi yonggong de shiyong yu guanli“ (Anwendung und Verwaltung der Teilzeitbeschäftigung), in: *Zhongguo Laodong* (China Labour), (Juni), S.37-39
- MoLSS siehe Zhonghua Renmin Gongheguo he Hetongfa Xuanchuan Tigang *Nanfang Dushi Bao* (Südmetropolen Zeitung) (2007), *Guowuyuan yuanze tongguo Zhonghua Renmin Gongheguo shehuibaoxianfa* (Der Staatsrat hat den Entwurf des Sozialversicherungsgesetzes erlassen), 29. November. Online: [http://www.southcn.com/law/lfdt/content/2007-11/29/content\\_4283001.htm](http://www.southcn.com/law/lfdt/content/2007-11/29/content_4283001.htm) (Aufruf: 01.12.2007)
- Pissler, Knut (2000), *Das chinesische Gesetzgebungsgesetz* (15.03.2000). Online: <http://lehrstuhl.jura.uni-goettingen.de/chinarecht/000315b.htm> (Aufruf: 03.12.2007)
- Quanguo Renda Changweihui Fazhi Gongzuo Weiyuanhui (Rechtskomitee des Ständigen Ausschusses des Nationalen Volkskongresses) (2006), *Laodong he tongfa cao'an cankao* (Dokumente zum Entwurf des Arbeitsvertragsgesetzes), Beijing: Zhongguo minzhu fazhi chubanshe (China Publishing House for Democracy and Legal System)
- Schucher, Günter (2006), „Chinas neues Arbeitsvertragsgesetz – Stärkung der Schwachen oder nur Beruhigungsspiel?“; in: *China aktuell*, 4/2006, S.47-65
- Wang, Quanxing (2004), *Laodongfa* (Arbeitsrecht), 2. Auflage, Beijing: Falü chubanshe (Law Press China)
- Yang, Jingyu & Yingchun Xin (2007), *Zhonghua Renmin Gongheguo laodong he tongfa shiyi* (Kommentar zum Arbeitsvertragsgesetz der VR China), Beijing: Zhongguo fazhi chubanshe (China Legal Publishing House)
- Zhonghua Renmin Gongheguo he Hetongfa Xuanchuan Tigang (Ministry of Labour and Social Security) (2007), *Zhonghua Renmin Gongheguo laodong he tongfa xuanchuan tigang* (Abriss zur Propagierung des Arbeitsvertragsgesetzes der VR China) vom 29.6.2007. Online: [www.molss.gov.cn/images/2007-07/01/28070401161468722821.doc](http://www.molss.gov.cn/images/2007-07/01/28070401161468722821.doc) (Aufruf: 15.11.2007)

- (2006), *Heilongjiang Ha'erbin shi chengzhen funü linghuo jiuye qingkuang diaocha* (Investigations on the Flexible Employment of Haerbin's Urban Women). Online: [http://www.lm.gov.cn/gb/employment/2006-03/07/content\\_108805.htm](http://www.lm.gov.cn/gb/employment/2006-03/07/content_108805.htm) (Aufruf: 03.12.2007)
- (2005), *Guanyu woguo linghuo jiuye qingkuang de tongji fenxi* (Statistische Analyse der Situation der flexiblen Beschäftigung in China). Online: [http://www.molss.gov.cn/gb/news/2005-12/01/content\\_103633.htm](http://www.molss.gov.cn/gb/news/2005-12/01/content_103633.htm) (Aufruf: 03.12.2007)