



*Frau Professor Dr. Li Xixia – Wissenschaftlerin am juristischen Institut,
Chinesische Akademie für Sozialwissenschaften*

„Chinese Labor Law and Working Conditions“

Vortrag am 12. September 2013

Nach einigen einleitenden Worten durch *Professor Dr. Richard Giesen* begann *Professor Dr. Li Xixia* ihren Vortrag „Chinese Labor Law and Working Conditions“ mit einem kurzen Überblick über die chinesische Arbeitsgesetzgebung – insbesondere im Hinblick auf die Sicherung bestimmter Arbeitsbedingungen in China.

Sodann stellte die Referentin klar, dass diese Arbeitsbedingungen auch in ausländischen Unternehmen sowie in Joint Ventures mit ausländischer Beteiligung, die sich in China ansiedeln, gewahrt werden müssen. Der Anwendungsbereich der chinesischen Arbeitsgesetze erstreckte sich auf diese Unternehmen gleichermaßen wie auf rein chinesische Unternehmen. Die Arbeitsbedingungen seien für alle Arbeitskräfte der Unternehmen einzuhalten, die als Arbeitnehmer im Sinne der chinesischen Arbeitsgesetze einzuordnen sind. Als Arbeitnehmer gelten hiernach alle natürlichen Personen, die im Ausgleich für ihre Arbeit vom jeweiligen Arbeitgeber bezahlt werden. Grundsätzlich könne es sich hierbei nur um Personen ab einem Alter von 16 Jahren handeln, da Arbeitsverhältnisse mit Jüngeren gesetzlich verboten seien. Ob es sich um einen chinesischen oder ausländischen Staatsbürger handele, sei für die Einordnung als Arbeitnehmer hingegen nicht von Relevanz.

Anschließend wandte sich *Professor Dr. Li Xixia* der Thematik des Arbeitsentgelts zu und stellte die verschiedenen Entgeltformen in China dar. Zu unterscheiden seien Stundenlohn, Akkordlohn, Bonuszahlungen, Gehaltszulagen, Überstundenvergütung und andere Entgeltformen, die z.B. während der Arbeitsunfähigkeit eines Arbeitnehmers oder während des Mutterschutzes ausgezahlt werden. Hiernach erläuterte die Referentin das bereits 1993 eingeführte Mindestlohnsystem Chinas. Gemäß Art. 48 des chinesischen Arbeitsgesetzbuchs legt jedoch nicht die chinesische Regierung einen einheitlichen, flächendeckenden Mindestlohn fest. Vielmehr sei es die Aufgabe der einzelnen Provinzregierungen einen Mindestlohn für ihre jeweilige Provinz zu bestimmen, der dann vom Unternehmen direkt an den Arbeitnehmer auszahlen sei.

Zum Abschluss ihres Vortrags ging die Referentin auf die verschiedenen, chinesischen Arbeitszeitmodelle ein. Üblich seien in China insbesondere Regelungen, nach welchen ein Arbeitnehmer pro Arbeitstag eine bestimmte Stundenanzahl arbeite. Daneben existieren aber auch andere Arbeitszeitmodelle, die eine flexible Einteilung der Arbeitszeit erlauben. Leiste ein Arbeitnehmer Überstunden, seien ihm diese grundsätzlich zu bezahlen. Jedoch seien sowohl im Hinblick auf die



ZAAR

Zentrum für Arbeitsbeziehungen
und Arbeitsrecht

Vortrag

Anzahl der Überstunden als auch auf die Höhe der Überstundenabgeltung diverse, einschränkende Regelungen zu beachten.

In der sich an der Vortrag anschließenden Diskussion wurden insbesondere die Unterschiede zwischen chinesischem und deutschem Arbeitsrecht, wie beispielsweise die chinesische Mindestlohnregelung, thematisiert.

Stephanie Amschler
Wissenschaftliche Mitarbeiterin