



Z A A R

Zentrum für Arbeitsbeziehungen
und Arbeitsrecht

VORTRAGSREIHE

Donnerstag, 11. September 2014 / 18.30 Uhr

Grundzüge und neue Entwicklungen des chinesischen Arbeitsrechts

Referent:

Frau Dr. Ximeng Wang, LL.M.

Bird & Bird LLP

Übersicht

- I. Allgemeiner Teil – Chinas Arbeitsrecht
 1. Woher kommt Chinas Arbeitsrecht?
 2. Rechtsquellen
 3. Gesetzessammlungen (Auswahl)

- II. Individualarbeitsrecht (Auswahl)
 1. Arbeitsvertrag
 2. Arbeitszeit
 3. Kündigung von Arbeitsverträgen
 - Kündigung durch Arbeitgeber
 - Kündigungsschutz
 - Kündigung durch Arbeitnehmer
 - Abfindungsanspruch des Arbeitnehmers

- III. Kollektivarbeitsrecht: Mitbestimmungsregelungen

I. Allgemeiner Teil – Chinas Arbeitsrecht

1. Woher kommt Chinas Arbeitsrecht?

Wandlung der Arbeitswelt in China

Zentralplanwirtschaft

- Eiserne Reisschüssel, regulierte Arbeitswelt

→ seit 1979 Reform des Arbeitsrechts

- Schaffung eines Arbeitsvertragssystems,
- Einführung der Freiheit der Berufswahl,
- mit der Zeit: eine große Anzahl von Arbeitsgesetzen und -verordnungen

→ seit 1992 Sozialistische Marktwirtschaft mit chinesischen Merkmalen

- marktorientierte Arbeitswelt

I. Allgemeiner Teil – Chinas Arbeitsrecht

2. Rechtsquellen



I. Allgemeiner Teil – Chinas Arbeitsrecht

3. Gesetzessammlungen (Auswahl)

- Verfassung der V.R. China
- Arbeitsgesetz vom 1. 1. 1995

In Kraft seit 1. 1. 2008:

- Arbeitsvertragsgesetz (nebst Ausführungsbestimmungen vom 18. 9. 2008)

seit 1. 7. 2011:

- Neues Sozialversicherungsgesetz

seit 13. 2. 2012:

- Bestimmungen über das demokratische Management in Unternehmen

seit 28. 4. 2012:

- Sonderbestimmungen über den Arbeitsschutz für Mitarbeiterinnen

seit 1. 2. 2013:

- Neue gerichtliche Auslegungen bezüglich der Entscheidung von Arbeitsstreitigkeiten

seit 1. 3. 2014:

- Vorläufige Bestimmungen über Arbeitnehmerüberlassung (MOHRSS)

II. Individualarbeitsrecht (Auswahl)

1. Arbeitsvertrag

Einstellung

- Schriftform erforderlich (! Strafvorschriften: z.B. doppelter Lohn nach einem Monat; Unbefristetes Arbeitsverhältnis ab dem Jahrestag des ersten Beschäftigungstages)
- Musterarbeitsverträge bei Arbeitsbehörden
- Zweisprachiger Arbeitsvertrag möglich, chinesische Version bei Unterschieden aber vorrangig
- Beendigung des vorherigen Anstellungsverhältnisses (Bescheinigung) vorlegen lassen!

II. Individualarbeitsrecht (Auswahl)

1. Arbeitsvertrag

- Unwirksamkeit von Arbeitsverträgen

- Täuschung oder Drohung
- Ausnutzung der schlechteren Rechtsstellung zu Abschluss oder Änderung eines Arbeitsvertrages gegen den Willen einer Partei
- Lossagung des Arbeitgebers von rechtlichen Verpflichtungen unter Vorenthaltung von Arbeitnehmerrechten
- Verstoß gegen zwingende Vorschriften
- Vertrag mit Jugendlichen (unter 16 Jahren)
- Vertrag mit anderweitig gebundenen Arbeitnehmern

⇒ ex tunc Wirkung (ohne Rückabwicklung),

! Teilunwirksamkeit, d.h. der Rest des Arbeitsvertrages bleibt wirksam, wenn nur einzelne Bestimmungen unwirksam sind und den Rest des Arbeitsvertrages nicht beeinträchtigen.

II. Individualarbeitsrecht (Auswahl)

1. Arbeitsvertrag

- Gesetzlicher Mindestinhalt
 - Name, Sitz und gesetzliche Vertreter oder Hauptbeauftragter des Arbeitgebers
 - Name, Adresse und Nr. eines gültigen IDs des Arbeitnehmers
 - Dauer des Arbeitsvertrages
 - Arbeitsplatzbeschreibung und Arbeitsort
 - Arbeitszeit (einschl. Pausen und Urlaub)
 - Arbeitsvergütung
 - Sozialversicherung
 - Arbeitsschutz, Arbeitsbedingungen und Vorbeugung gegen Gefahren am Arbeitsplatz
 - Arbeitsdisziplin (Disziplinarmaßnahmen, firmeninterne Regelungen)
 - Beendigungsregeln
 - Haftung bei Vertragsbruch

II. Individualarbeitsrecht (Auswahl)

1. Arbeitsvertrag

- Zusätzliche empfehlenswerte Regelungsbereiche
 - Probezeit
 - Geheimhaltung (von Business Secrets, Intellectual Property Rights)
 - Zusätzliche Sozialleistungen/Vorteile
 - Wettbewerbsverbot (Top-Manager, Top-Techniker, etc.)
 - Streitlösung

- Betriebliche Regelungen (z.B. in Form eines Arbeitnehmerhandbuches) können weitere Leitlinien enthalten
(Einbeziehung in Arbeitsvertrag)
[z.B. allgemeine Verhaltensregeln, (kein Alkohol, Tragen von Namensschildern etc.), Reisekostenregelungen, Verhalten bei Krankheit und Notfällen etc.]

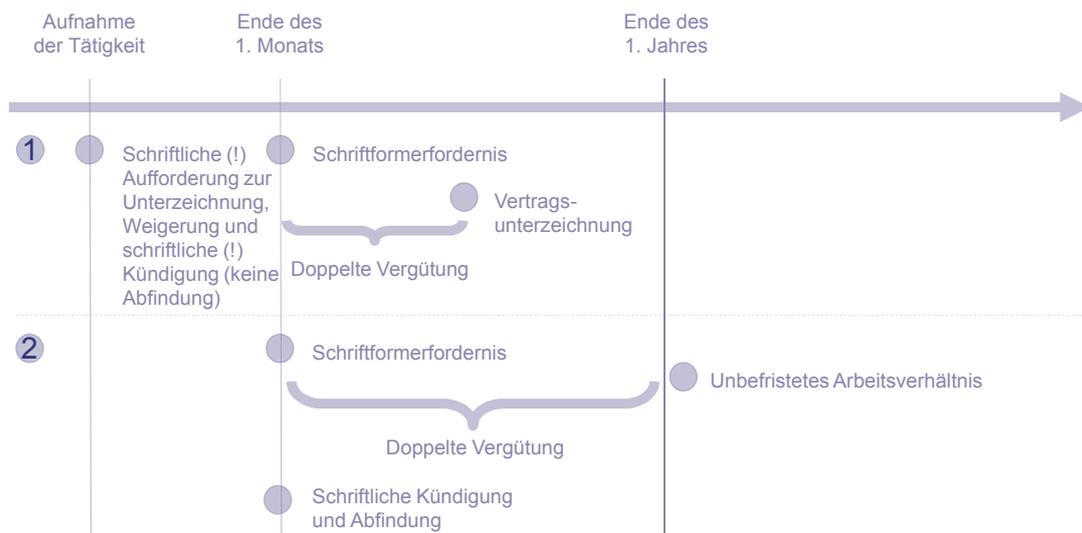
! Mitwirkungsrecht Arbeitnehmer (lt. Arbeitsvertragsgesetz)

! Neu: Gesetzlicher Nichtraucherenschutz am Arbeitsplatz (seit 1. 5. 2011)

II. Individualarbeitsrecht (Auswahl)

1. Arbeitsvertrag

Zeitablauf – schriftlicher Arbeitsvertrag



II. Individualarbeitsrecht (Auswahl)

1. Arbeitsvertrag – Schriftform

- Rspr. des Beijing Nr. 1 Mittleren Volksgerichts, 1. Juni 2012

Ein von AG und AN anerkanntes Dokument ist als schriftlichen Arbeitsvertrag anzusehen, soweit das Dokument Elemente eines Arbeitsvertrages beinhaltet, das Arbeitsverhältnis sowie Rechte und Pflichten der beiden Parteien feststellt.

Im Streitfall: Auf einem „Prüfungsformular zur Einstellung von Mitarbeitern“ standen Arbeitsabteilung, Arbeitsort, Anstellungsfrist, Probezeit, Vergütung und etc. Das Formular fungiert dann als Arbeitsvertrag. Das Prüfungsformular wurde vom AG unterzeichnet und vom AN als Beweis eingereicht. Damit wurde die beiderseitige Anerkennung bejaht.

→ Anspruch des AN auf doppelte Vergütung verneint!

- **Praxishinweis:**

Der Zweck der Strafregelung über Zahlung von doppeltem Lohn nach § 82 des Arbeitsvertragsgesetzes liegt vor allem darin, den Abschluss des schriftlichen Arbeitsvertrags zu fördern, um die Rechte und Pflichten eines Arbeitsverhältnisses klarzustellen. Keinesfalls darf diese Strafregelung vom Arbeitnehmer zum Streben nach über den Arbeitslohn hinausgehenden weiteren Vorteilen ausgenutzt werden.

II. Individualarbeitsrecht (Auswahl)

2. Arbeitszeit

- Standardarbeitszeit: 8 Std./Tag und 40 Std./Woche,
im Durchschnitt max. 44 Std./Woche,
mind.1 freier Tag/Woche
- Flexible Arbeitszeiten möglich, wenn Natur der Tätigkeit dies erfordert
(Genehmigung benötigt!)
 - System der verkürzten Arbeitszeit
Beispiel: gefährliche Arbeit, besonders schwere und sehr stressige Arbeit,
Nachtarbeit, Stillzeit, etc.
 - System der kumulativen Arbeitszeit
Verteilung der in einem bestimmten Zeitraum (z.B. 3 Monate, 1 Jahr)
zulässigen Gesamtarbeitszeit auf einen bestimmten Teil dieses Zeitraums.
Beispiel: Tourismusgewerbe, von Saison und Naturbedingungen abhängige Tätigkeiten.
! Im Durchschnitt über Referenzzeitraum soll Standardarbeitszeit erreicht werden
 - System der unbestimmten Arbeitszeit
! Keine Vergütungspflicht für Mehrarbeit
z. B. Senior Management Personal, Außendienst, Verkaufspersonal, Fernfahrer, etc.

II. Individualarbeitsrecht (Auswahl)

2. Arbeitszeit

- Überstunden (§ 41 des Arbeitsgesetzes)
Bis zu 3 Std./Tag und 36 Stunden/Monat zulässig
(Voraussetzung: Zustimmung Arbeitnehmer/Gewerkschaft/ Arbeitsbehörde)

Ausnahme (§ 42 des Arbeitsgesetzes):

Absolute Notfälle (z.B. Naturkatastrophe/Unfall/Ausfall von Produktionsanlagen, Verkehrs- und Transportlinien oder Infrastrukturanlagen)

Weitere Ausnahmefälle heißen u.a.:

wenn die Arbeit an gesetzlichen Feiertagen und arbeitsfreien Tagen nicht unterbrochen werden kann, also die Produktion, der Transport oder das Geschäft kontinuierlich sein müssen;
wenn die Wartung und die Pflege der Ausrüstung nur bei deren Abschaltungen an gesetzlichen Feiertagen und arbeitsfreien Tagen möglich sind;
oder um Not-Aufgaben der Staatsverteidigung zu erledigen, um staatlich zugewiesene dringende Produktionsaufgaben abzuschließen.

- Mehrarbeitsklausel sinnvoll

II. Individualarbeitsrecht (Auswahl)

3. Kündigung von Arbeitsverträgen

- Kündigung durch Arbeitgeber
 - Ordentliche Kündigung – AN macht keinen Fehler
 - Fristlose Kündigung – AN macht Fehler
 - Massenentlassungen
- Kündigungsschutz
- Kündigung durch Arbeitnehmer
 - Ordentliche Kündigung – AN tritt freiwillig aus
 - Fristlose Kündigung – AN wird zum Rücktritt gezwungen
- Abfindungsanspruch des Arbeitnehmers

II. Individualarbeitsrecht (Auswahl)

3. Kündigung von Arbeitsverträgen

- Kündigung durch Arbeitgeber

- Ordentliche Kündigung – **AN macht keinen Fehler.**

[30 Tage vorher Mitteilung in Schriftform oder zusätzliche Zahlung eines Monatslohns].

- AN ist nach Behandlung einer Krankheit oder einer nicht arbeitsbedingten Verletzung nicht in der Lage, seine ursprüngliche Arbeit oder eine ihm vom AG zugewiesene andere Arbeit auszuüben;
- AN kann seine Arbeit nicht bewältigen, auch nach Schulung oder Wechsel des Arbeitsplatzes nicht;
 - ➔ ! Rspr. 2013: Niedrigste Stufe nach Mitarbeiterbewertung ≠ Inkompetenz
- Erhebliche Änderungen der objektiven Umstände, unter denen der Arbeitsvertrag abgeschlossen wurde, machen seine Erfüllung unmöglich, soweit AG und AN auch keine Vertragsänderung aushandeln können. (z. B. Verlegung des Betriebssitzes, Erwerb von Betriebsmitteln durch anderes Unternehmen)

Klarstellung: Art. 19 (Ziff. 11 - 13) Ausführungsbestimmungen des AVG:

- Durchführung einer Sanierung nach dem Unternehmenskonkursgesetz
- Ernste Schwierigkeiten in Produktion und Geschäftsentwicklung
- Technische oder Produktionsumstellung oder geschäftliche Reorganisation, Personalabbau ist trotz Änderung des Arbeitsvertrags noch nötig.

II. Individualarbeitsrecht (Auswahl)

3. Kündigung von Arbeitsverträgen

- Kündigung durch Arbeitgeber
 - Fristlose Kündigung zulässig (u.a.) – **AN macht Fehler.**
 - während der Probezeit, wenn der AN nachweislich den Einstellungsvoraussetzungen nicht entspricht (schriftlicher Begründungszwang)
 - bei schwerer Verletzung der Regeln des AG (betriebliche Arbeitsordnung)
 - bei schwerer Pflichtverletzung und Verschaffung unredlicher Vorteile, mit erheblichem Schaden für Unternehmen
 - Anderweitiges Beschäftigungsverhältnis, das die Erfüllung der Aufgaben erheblich beeinträchtigt, oder wenn der AN auf Verlangen des AG nicht zur Abhilfe bereit ist
 - Täuschung, Drohung, Zwang oder unter Ausnutzung einer Notlage durch den AN bei Arbeitsvertragsabschluss oder -änderung
 - Strafrechtliche Verantwortlichkeit des AN
- ! Rspr. des Shanghai Nr. 2 Mittleren Volksgerichts (2013):
"Null-Toleranz" Prinzip beim Diebstahl (im vorliegenden Fall: Apfeldiebstahl) durch Mitarbeiter in der Hotelindustrie
- ! Rspr. des Shanghai Nr. 2 Mittleren Volksgerichts (2011):
Fristloses Kündigungsrecht des AG bei der Abgabe falscher akademischen Zeugnisse von Kandidaten in der Bewerbungsphase (klare Anforderungen!)

II. Individualarbeitsrecht (Auswahl)

3. Kündigung von Arbeitsverträgen

- Kündigung durch Arbeitgeber
 - Massentlassungen (Art. 41 AVG)
 - große Veränderungen der objektiven wirtschaftlichen Umstände (wirtschaftliche Schwierigkeiten)
 - 20 AN oder mind. 10% der Belegschaft betroffen
 - 30 Tage vorher der Gewerkschaft oder der gesamten Belegschaft die Umstände erklären, deren Meinungen dazu hören, den Entlassungsplan der Arbeitsbehörde melden
 - Sozialauswahl

II. Individualarbeitsrecht (Auswahl)

3. Kündigung von Arbeitsverträgen

- Kündigungsschutz

Kündigung durch AG ist unzulässig – **Soweit AN keinen Fehler macht.**
(! befristete Verträge verlängern sich entsprechend)

- wenn der AN mit einer Tätigkeit, bei der die Gefahr von Berufserkrankungen besteht, nicht auf Berufskrankheiten untersucht worden ist, bevor er diesen Arbeitsplatz aufgibt, sowie während der Zeit, während der ein AN, bei dem Verdacht auf eine Berufskrankheit besteht, diagnostiziert wird oder unter medizinischer Beobachtung steht;
- bei vollständiger oder teilweiser Arbeitsunfähigkeit aufgrund berufsbezogener Krankheit oder Verletzung;
- während der vorgeschriebenen Behandlungszeit wegen einer Krankheit oder einer nicht arbeitsbedingten Verletzung;
- während der Schwangerschaft, Geburt und Stillzeit (Mutterschaftsurlaub: 98 Tage, davon bis zu 15 Tage vor der Entbindung; Stillurlaub inkl. Mutterschaftsurlaub: bis zu 1 Jahr)
- 15 Jahre ununterbrochene Betriebszugehörigkeit + <5 Jahre bis Ruhestand

II. Individualarbeitsrecht (Auswahl)

3. Kündigung von Arbeitsverträgen

- Kündigung durch Arbeitnehmer
 - Ordentliche Kündigung – AN tritt freiwillig aus.
Jederzeit mit Kündigungsfrist von 30 Tagen, Mitteilung im Schriftform;
während der Probezeit: vorher 3 Tage.

II. Individualarbeitsrecht (Auswahl)

3. Kündigung von Arbeitsverträgen

● Kündigung durch Arbeitnehmer

- Fristlose Kündigung – **Wirtschaftliche Interessen und persönliche Sicherheit des AN werden beschädigt. AN wird zum Rücktritt gezwungen.**
 - Keine Gewährung des Arbeitsschutzes oder der Arbeitsbedingungen nach dem Arbeitsvertrag
 - Keine rechtzeitige Zahlung des Lohnes in vollem Umfang
 - Keine Zahlung der Sozialversicherungsbeiträge
 - Regeln des AG verstoßen gegen Gesetze oder sonstige Rechtsnormen, und verletzen die Rechtsinteressen des AN
 - Täuschung, Drohung, Zwang oder unter Ausnutzung einer Notlage durch den AG bei Arbeitsvertragsabschluss oder -änderung

 - Zwang zur Arbeit durch den AG mit Gewalt, Drohung oder rechtswidriger Freiheitsbeschränkung oder Gefährdung der persönlichen Sicherheit des AN durch den AG mit regelwidrigen Anweisungen oder Befehlen zu gefährlicher Tätigkeit
 - ➔ sofortige Beendigung der Tätigkeit

II. Individualarbeitsrecht (Auswahl)

3. Kündigung von Arbeitsverträgen

- Abfindungsanspruch des Arbeitnehmers
 - Besteht nach Arbeitsvertragsgesetz bei
 - Kündigung des AN wegen Rechtsverletzung des AG (Art. 38)
 - Kündigung des AG ohne Verschulden des AN (Art. 40, 41 I)
 - Einverständlicher Vertragsaufhebung auf Vorschlag durch AG
 - Auslauf eines befristeten Arbeitsvertrags, außer dann, wenn der AG den Arbeitsvertrag mit gleichen oder höheren Arbeitsbedingungen fortsetzen wollte, und der AN damit nicht einverstanden ist. (seit AVG, 1. 1. 2008)
 - Beendigung des Arbeitsvertrages, wenn der Konkurs des AG nach dem Recht erklärt wird, oder wenn dem AG der Gewerbeschein entzogen wird, wenn der AG angewiesen wird, zu schließen oder beschließt, sich vorzeitig aufzulösen
 - Besteht lt. neuen gerichtlichen Auslegungen v. 1. 2. 2013 auch bei
 - Unmöglichkeit der Erfüllung des Arbeitsvertrages, wenn der AG nach Ablauf der Business License nicht mehr weiter tätig ist

II. Individualarbeitsrecht (Auswahl)

3. Kündigung von Arbeitsverträgen

- Abfindungsanspruch des Arbeitnehmers
 - Höhe
 - Ein Monatslohn pro Anstellungsjahr (über 6 Monaten unter 1 Jahr: 1 Monatslohn; unter 6 Monaten: 0,5 Monatslohn)
 - Begrenzung nur bei höher bezahlten Angestellten (max. 12 Anstellungsjahre + Dreifache des monatlichen regionalen Durchschnittslohns)
 - Abzustellen ist auf den Durchschnittslohn des AN in den 12 Monaten vor der Kündigung oder Beendigung des Arbeitsvertrages

II. Individualarbeitsrecht (Auswahl)

3. Kündigung von Arbeitsverträgen

- Abfindungsanspruch des Arbeitnehmers

- Medical Subsidies

- Im Falle einer AG-Kündigung wg. Arbeitsunfähigkeit nach Behandlung einer Krankheit oder einer nicht arbeitsbedingten Verletzung, und das Niveau der Arbeitsfähigkeit liegt nach der Arbeitsbewertungskommission zwischen Stufe 5 bis 10: Mindestens 6 Monatslöhne

- Rechtsfolge rechtswidriger Kündigung → Wahlrecht des AN:

- Verlangen nach Fortsetzung des Arbeitsvertrages / Doppelte Abfindung (Art 48, 87 AVG)

III. Kollektivarbeitsrecht: Mitbestimmungsregelungen

- 2 Arten von Arbeitnehmervertretungen: Gewerkschaft und ERC

Gewerkschaft

Auf nationaler Ebene: All China Federation of Trade Unions (ACFTU)

- oberste Aufsicht über die regionalen Gewerkschaften
- Hauptziele: Wahrung der berechtigten Interessen der AN, Aufbau der harmonischen Arbeitswelt, Förderung wirtschaftlicher Entwicklung und langfristiger sozialer Stabilität. (→ Interessenausgleich)
- Koalitionsfreiheit (Art. 3 Gewerkschaftsgesetz)

Auf der Unternehmensebene: Betriebsgewerkschaft

- > 25 Gewerkschaftsmitglieder im Unternehmen
- die Zustimmung der zuständigen Gewerkschaftsorganisation auf regionaler Ebene erforderlich
- Ab 200 AN: Freistellung + Verlängerung des Arbeitsverhältnisses
sonst: Teilfreistellung: 3 Tage/Monat für BG-Mitglieder
- Kündigungsschutz (auch für Mitglieder der Verhandlungsgremien)
- → Finanzierung durch Unternehmen, in denen eine Betriebsgewerkschaft besteht:
2 % der monatlichen Payroll (Brutto)

III. Kollektivarbeitsrecht: Mitbestimmungsregelungen

- Aufgaben der Gewerkschaften:
 - das Recht auf demokratisches Management (z.B. durch ERC) durchsetzen
 - dem AN bei Abschluss und Erfüllung des Arbeitsvertrags helfen und diesen beraten
 - Betriebliche Mitwirkung/Mitbestimmung [z.B. (Massen-) Kündigungen, Abschluss der Kollektivverträge, Einführung des Arbeitnehmerbuches, Verlängerung der Arbeitszeit]
 - Schlichtung von Arbeitsstreitigkeiten
 - Anhörungsrecht bei Kündigungen durch Arbeitgeber
 - Aufsicht über Arbeitssicherheit
 - Einschreiten bei Verletzung/Gefährdung der AN-Interessen
 - Verhandlung mit Unternehmen im Streikfall (Art. 27 Trade Union Law)
 - Kulturelle, technische Aus- und Fortbildung; Organisation von Freizeit- und Sportaktivitäten.

III. Kollektivarbeitsrecht: Mitbestimmungsregelungen

- 2 Arten von Arbeitnehmervertretungen: Gewerkschaft und ERC

- ERC – Employee Representative Congress

- ERC (oder EC) als Grundform des demokratischen Managements und als Organisation zur Ausübung des AN-Rechts auf demokratisches Management
 - Hauptziel: Überwachung der Unternehmensführung und Wahrung der AN-Rechte
 - Amtszeit: 3 - 5 Jahre; mindestens 1 mal pro Jahr, Teilnahmequote: 2/3
 - Hauptfunktionen (u.a.):

- Überprüfung der Regeln oder Entwürfe über wichtige Punkte, die vitale Interessen der AN unmittelbar betreffen (z.B. Arbeitsentgelt, Arbeitszeit, Ruhe- und Urlaubszeit, Arbeitssicherheit und Gesundheit, Versicherung und Sozialleistung, Schulung für AN, Arbeitsdisziplin, Steuerung der Arbeitssolls, etc.) und Äußerung von Meinungen und Vorschlägen;

- Überprüfung und Verabschiedung der Entwürfe eines Kollektivvertrages;

- Wahl und Abberufung der Mitarbeiter-Vorstandsmitglieder und -Aufsichtsratsmitglieder;

- Berichte über wichtige Produktions-, Geschäfts- und Verwaltungsentwicklungen des Unternehmens anhören und Meinungen und Vorschläge vorbringen.

III. Kollektivarbeitsrecht: Mitbestimmungsregelungen

- Verhältnis zwischen ERC und Betriebsgewerkschaft
 - Die Themen und Vorschläge des ERC sollen von der Betriebsgewerkschaft nach Einholen der Meinungen von AN in Absprache mit dem Unternehmen bestimmt, und den AN-Vertretern 7 Tage vor dem ERC schriftlich zugestellt werden. (Art. 18 Bestimmungen über das demokratische Management in Unternehmen)
 - Der Ausschuss der Betriebsgewerkschaft ist das Alltagsarbeitsgremium des ERC und organisiert den ERC z.B. durch Vorschläge zur Tagesordnung des ERC, Vorbereitung der Tagungsdokumente, Durchführung von Wahlen, Fortbildung der AN-Vertreter, Bericht an den ERC über die Umsetzung seiner Beschlüsse sowie die Handhabung von Vorschlägen des ERC. (Art. 22 Bestimmungen über das demokratische Management in Unternehmen)
 - Der Ausschuss der Betriebsgewerkschaft überprüft und überwacht die Durchführung der ERC-Beschlüsse. (Art. 35 Gewerkschaftsgesetz)

III. Kollektivarbeitsrecht: Mitbestimmungsregelungen

- Bestimmungen über Kollektivverträge (Ministerium für Arbeit und Soziale Sicherheit, jetzt: MOHRSS, v. 1. 5. 2004)
 - Inhalt (Art. 3, 8 – 18):
Arbeitsentgelt, Arbeitszeit, Ruhe- und Urlaubszeiten, Arbeitssicherheit und Gesundheit, Berufsausbildung, Versicherung und Sozialleistung, etc.
 - Verfahren
Verhandlungen: Betriebsgewerkschaft (oder Vertreter der AN, deren Aufstellung die höhere Gewerkschaftsebene angeleitet hat) ↔ Arbeitgeber (Art. 51 Abs. 2 des AVG)
 - ↳ Annahme des Ergebnisses durch AN-Vertreter oder alle AN (Teilnahmequote: >2/3 und Zustimmungquote: >1/2) erforderlich
 - Aufsicht: Behörde für Arbeit und Soziale Sicherheit als Aufsichtsbehörde → Prüfung der Rechtmäßigkeit der Kollektivverträge (15 Tage Frist)
 - Regelmäßige Laufzeit: 1 – 3 Jahre

- Rainbow Program 2010 + Gongjian Program 2014:
80% Deckungsquote für Kollektivverträge bis Ende 2015;
Verstärkter Ausbau von Betriebsgesellschaften in Unternehmen.

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit! & Bird & Bird

Dr. Ximeng Wang, LL.M.
Maximiliansplatz 22, 80333 München
Tel.: 089 35 81-6121
Fax: 089 35 81-6011
Email: ximeng.wang@twobirds.com

Bird & Bird is an international legal practice comprising Bird & Bird LLP and its affiliated and associated businesses.

Bird & Bird LLP is a limited liability partnership, registered in England and Wales with registered number OC340318 and is authorised and regulated by the Solicitors Regulation Authority. Its registered office and principal place of business is at 15 Fetter Lane, London EC4A 1JP. A list of members of Bird & Bird LLP and of any non-members who are designated as partners, and of their respective professional qualifications, is open to inspection at that address.

twobirds.com