

*Rechtsanwältin Dr. Ximeng Wang, LL.M. – Fachanwältin für Arbeitsrecht in Deutschland und China
Bird & Bird LLP*

„Grundzüge und neue Entwicklungen des chinesischen Arbeitsrechts“

Vortrag am 11. September 2014

Frau Dr. Wang berät nach ihrer Promotion am Zentrum für Arbeitsbeziehungen und Arbeitsrecht seit 2012 am China Desk München der Kanzlei Bird & Bird deutsche Mandanten zum chinesischen Arbeitsrecht. Ihren Vortrag gliederte sie in drei Hauptteile. Nach allgemeinen Ausführungen werde sie auf ausgewählte Fragen des individuellen Arbeitsrechtes und abschließend auf die Mitbestimmungsregelungen als kollektivrechtliches Element des chinesischen Arbeitsrechts eingehen.

Einführend erläuterte die Referentin die Entstehung des chinesischen Arbeitsrechts. Das chinesische Arbeitsrecht sei in seiner Entwicklung sehr eng mit der jeweiligen Wirtschaftsform verbunden. Die Zeit der Zentralplanwirtschaft kennzeichnete eine Regelung des Arbeitsmarktes durch staatliche Anordnungen und eine lebenslange Arbeitsplatzgarantie. Mit der Reform von 1979 wurde dieses System der „eisernen Reisschüssel“ stark modifiziert. So wurden unter anderem ein Arbeitsvertragssystem und die Berufswahlfreiheit eingeführt. Die seit 1992 bestehende sozialistische Marktwirtschaft führte schließlich zu einer marktorientierten Ausrichtung des Arbeitsrechts.

Das heutige Arbeitsrecht beruhe auf verschiedenen Rechtsquellen. Zu nennen sind Gesetze, ministerielle Regelungen, Gerichtsentscheidungen und die Konventionen der internationalen Arbeitsrechtsorganisation (ILO), deren Gründungsmitglied China ist.

Fragen des Individualarbeitsrechts stellten nach dieser kurzen Einführung den Schwerpunkt des zweiten Teils dar. Die Begründung eines Arbeitsverhältnisses setze nach dem Gesetz einen schriftlichen Vertrag voraus. Liegt dieser ein Monat nach Beschäftigungsbeginn nicht vor, besteht ein unbefristetes Arbeitsverhältnis mit der Strafbestimmung der doppelten Lohnzahlungsverpflichtung. Diese Strafregelung soll den Arbeitnehmern Rechtssicherheit gewähren und nicht dazu dienen den Lohn zu erhöhen. Daher ist einerseits der Inhalt des Vertrages und nicht dessen Form maßgeblich, andererseits kann der Arbeitgeber einen Missbrauch durch Unterschriftsverweigerung des Arbeitnehmers mittels rechtzeitiger Kündigung verhindern. Die Referentin wies darauf hin, dass zweisprachige Verträge möglich seien, im Zweifel jedoch die chinesische Fassung Vorrang genieße. Daher sei auf eine professionelle Übersetzung zu achten. Weiter müsse vor Einstellung eines Arbeitnehmers die Vorlage einer Bescheinigung der Beendigung dessen Vorbeschäftigung verlangt werden. Ansonsten bestünde die Gefahr einer gesamtschuldnerischen Haftung mit dem eingestellten Arbeitnehmer für Schäden des Altarbeitgebers.

Neben dem gesetzlichen Mindestinhalt – wie etwa der Arbeitszeit, der Vergütung oder der Vertragsbruchhaftung – können weitere Regelungen individualvertraglich oder durch betriebliche Regelung getroffen werden. Empfehlenswerte Ergänzungen seien insbesondere Vereinbarungen über die Probezeit, die Geheimhaltung, ein Wettbewerbsverbot oder zusätzliche Sozialleistungen, welche den Arbeitnehmer an das Unternehmen binden.

In China bestehe eine Standardarbeitszeit von acht Stunden pro Tag und 40 Stunden pro Woche. Diese könne jedoch mit Genehmigung der Arbeitsbehörde unter bestimmten Voraussetzungen modifiziert werden. An eine solche Änderung hin zur unbestimmten Arbeitszeit mit Überstundenregelung müssten deutsche Unternehmen insbesondere bei ihren leitenden Angestellten denken.

Den Teil des Individualarbeitsrechts schloss die Referentin mit einigen Hinweisen zu den Kündigungsmöglichkeiten eines chinesischen Arbeitsvertrages. Sowohl Arbeitgeber als auch Arbeitnehmer könnten den Vertrag ordentlich, oder bei Pflichtverletzungen auch fristlos kündigen. Weiter sei bei großen wirtschaftlichen Veränderungen eine Massenentlassung durch den Arbeitgeber möglich. Hierbei müsse die Gewerkschaft angehört und der Entlassungsplan der Arbeitsbehörde vorgelegt werden. Im Rahmen dieses Verfahrens bestehe – im chinesischen Recht eine Besonderheit – eine gewisse Sozialauswahl unter den zu kündigenden Arbeitnehmern. Grundsätzlich besteht nach der Kündigung ein anhand Beschäftigungsdauer und Lohnhöhe berechneter Abfindungsanspruch des Arbeitnehmers. Im Fall einer rechtswidrigen Kündigung habe der Arbeitnehmer ein Wahlrecht zwischen der Fortführung seines Arbeitsverhältnisses und einer doppelten Abfindungszahlung.

Abschließend ging die Referentin auf die Mitbestimmungsregelungen ein. In China seien zunächst zwei Arten von Arbeitnehmervertretungen zu unterscheiden: die Gewerkschaften und der employee representative congress (ERC). Die Gewerkschaftsmitglieder genießen besonderen Kündigungsschutz und werden zur Erfüllung ihrer Aufgaben je nach Unternehmensgröße einzelne Tage oder voll freigestellt. Die Aufgabe der Gewerkschaften bestünde in der Interessenwahrung der Arbeitnehmer durch Anhörungs- und teilweise auch Eingriffsrechte. Der ERC überwache dagegen die Unternehmensführung und die Wahrung der Arbeitnehmerrechte. Er werde aus der Belegschaft gewählt. Er umfasste je nach Unternehmensgröße fünf Prozent der Belegschaft, mindestens aber 30 Arbeitnehmer.

Die anschließende Diskussion befasste sich insbesondere mit der Stellung deutscher Unternehmen und deutscher Arbeitnehmer im chinesischen Arbeitsmarkt, aber auch vertieft mit der Stellung und Funktion des ERC.

Felisa Frey
Wissenschaftliche Mitarbeiterin