

Im Interesse staatlicher Legitimation und gesellschaftlicher Harmonie:

Die Verrechtlichung der Arbeitsbeziehungen in China

Uwe Kleinert (Werkstatt Ökonomie), August 2008

Das *Arbeitsvertragsgesetz (Labour Contract Law)* der Volksrepublik China wurde am 29. Juni 2007 verabschiedet und trat am 01. Januar 2008 in Kraft. Es ist neben dem Arbeitsgesetz von 1994 die wichtigste Regelung im Arbeitsrecht der VR China. Das Arbeitsgesetz bleibt weiterhin gültig, wird aber durch das neue Arbeitsvertragsgesetz spezifiziert.

Das *Arbeitskonfliktgesetz (Law on Mediation and Arbitration of Labour Disputes)* wurde in der 31. Sitzung des Ständigen Ausschusses des 10. Nationalen Volkskongresses am 29. Dezember 2007 verabschiedet und trat am 1. Mai 2008 in Kraft. Es bezieht sich vor allem auf Verfahrensfragen bei Arbeitskonflikten.

Mit den beiden Gesetzen reagiert die chinesische Führung zum einen auf die wachsende Zahl von Arbeitskonflikten und Protestaktionen von Arbeiterinnen und Arbeitern. Zum anderen konkretisiert sie damit das Leitbild der "harmonischen Gesellschaft" durch einen besseren Schutz der Beschäftigten und ihren leichteren Zugang zum Rechtssystem. Die seit Jahresbeginn gestiegene Zahl von Verfahren ist ein Indiz dafür, dass die Schwäche des chinesischen Arbeitsrechts, nämlich seine mangelnde Durchsetzung durch die Behörden, überwunden werden könnte: Die ArbeiterInnen haben nun, so scheint es, die Mittel zur Durchsetzung ihrer Rechte selbst in der Hand.

Im Folgenden sind die wesentlichen Neuerungen der beiden Gesetze zusammengestellt.

Das Arbeitsvertragsgesetz

- **Gleichbehandlung aller Arbeitnehmer**

Das Arbeitsvertragsgesetz gilt für Privat und Staatsunternehmen, und es bezieht auch Land- und Wanderarbeiter mit ein, die bisher nur unter das Zivilrecht fielen.

- **Vertragspflicht**

Jedem Arbeitsverhältnis muss ein schriftlicher Arbeitsvertrag zu Grunde liegen. Bisher war Beschäftigung ohne Arbeitsvertrag sehr verbreitet, so hatten schätzungsweise 70% der WanderarbeiterInnen keinen schriftlichen Vertrag. Der Arbeitsvertrag muss innerhalb eines Monats nach Beginn der Beschäftigung abgeschlossen werden. Für jeden Monat, den ein Arbeitnehmer ohne schriftlichen Arbeitsvertrag arbeitet, hat er Anspruch auf den doppelten Monatslohn.

- **Mindestinhalte**

Das Arbeitsvertragsgesetz definiert die Mindestinhalte eines Arbeitsvertrages. So muss er eine eindeutige Identifikation der Vertragspartner ermöglichen und Angaben über Arbeitszeit, Bezahlung, Sozialversicherung sowie Arbeits- und Gesundheitsschutz enthalten. Beinhaltet der Vertrag die Mindestinhalte nicht, haftet der Arbeitgeber auf Schadenersatz.

- **Informationspflichten**

Der Arbeitgeber hat alle seine Arbeitnehmer über deren Aufgaben, Arbeitsbedingungen, den Ort der Arbeitsausübung, Berufsrisiken, Sicherheits- und Produktionsvorschriften, ihr Gehalt und andere erhebliche Punkte zu informieren. Interne Unternehmensregeln, die bisher (a) von den Unternehmen selbst erstellt wurden und (b) nicht selten Grundlage von Diskriminierungen und Disziplinarmaßnahmen waren, müssen nun mit der Arbeitnehmervertretung diskutiert und den Arbeitnehmern schriftlich mitgeteilt werden.

- **Begrenzung befristeter Arbeitsverträge**

Arbeitsverhältnisse gelten automatisch (a) nach einem Jahr ohne Vertrag, (b) nach einer Beschäftigungsdauer von zehn Jahren und (c) nach zwei aufeinander folgenden befristeten Verträgen als unbefristet. Für jeden Monat, in dem ein Arbeitnehmer das Recht auf einen unbefristeten Arbeitsvertrag gehabt hätte, ohne ihn erhalten zu haben, hat er Anspruch auf den doppelten Monatslohn.

- **Begrenzung der Probezeit**

Bei Arbeitsverträgen von drei Monaten bis zu einem Jahr darf die Probezeit nicht länger als einen Monat dauern; bei einem bis drei Jahren nicht mehr als zwei Monate; bei mehr als drei Jahren oder bei unbefristeten Verträgen nicht mehr als sechs Monate.

Ein Arbeitgeber darf gegenüber einem Arbeitnehmer nur eine Probezeit geltend machen. Bei einer Vertragsdauer von bis zu drei Monaten und bei Verträgen, die sich auf die Fertigstellung eines bestimmten Projekts beziehen, gibt es keine Probezeit.

- **Bezahlung während der Probezeit**

Während der Probezeit darf das Gehalt nicht niedriger sein als das niedrigste Gehalt für eine ähnliche Position bei diesem Arbeitgeber oder nicht weniger als 80% des vereinbarten Gehalts und nicht niedriger als der lokale Mindestlohn.

- **Kündigung durch den Arbeitnehmer**

Eine schriftliche Kündigung ist jetzt jederzeit möglich und wird innerhalb von 30 Tagen wirksam, ohne dass die Konditionen der Kündigung (wie bisher) noch verhandelt werden könnten. Die Kündigungsfrist in der Probezeit beträgt drei Tage. Die außerordentlichen Kündigungsrechte eines Arbeitnehmers, etwa bei verzögerten Lohnzahlungen, unzureichendem Arbeitsschutz oder verweigerter Sozialversicherung, wurden präzisiert.

- **Kündigung durch den Arbeitgeber**

Es wird zwischen personen- und betriebsbedingter Kündigung unterschieden. grundsätzlich muss bei einer Kündigung die Arbeitnehmervertretung informiert werden.

Bei betriebsbedingten Kündigungen (20 Personen oder mehr bzw. 10% der Belegschaft oder mehr) sind soziale Kriterien, wie die Betriebszugehörigkeit, das Lebensalter oder Unterhaltungspflichten, zu berücksichtigen. Im Fall von Neueinstellungen innerhalb von sechs Monaten müssen (bei gleicher Qualifikation) die entlassenen ArbeitnehmerInnen vorrangig berücksichtigt werden.

Ein Sozialkatalog mit erhöhtem Kündigungsschutz gilt nun nicht mehr nur für Schwangere, sondern für weitere benachteiligte Arbeitnehmer. Eine Kündigung ist nicht möglich, (a) wenn die Gesundheit des Arbeitnehmers, der Kontakt zu möglicherweise ge-

sundheitsschädlichen Stoffen hatte, vor seiner Entlassung nicht kontrolliert wurde oder wenn evtl. eine Berufskrankheit vorliegt, (b) bei einer Betriebszugehörigkeit von 15 oder mehr Jahren und einer Frist von weniger als fünf Jahren bis zur Pensionierung.

- **Abfindungen**

Eine Abfindung ist zu zahlen (a) im Fall einer ordentlichen Kündigung, (b) bei einer außerordentlichen Kündigung durch den Arbeitnehmer und (c) bei einer übereinstimmenden Vertragsaufhebung, ebenso (d) bei Nichterneuerung eines zeitlich befristeten Arbeitsvertrages (es sei denn wenn der Arbeitgeber die Erneuerung eines zeitlich befristeten Vertrages unter denselben Konditionen anbietet, der Arbeitnehmer dies aber ablehnt wird).

Die Höhe der Abfindungen entspricht in der Regel einem Monatsgehalt pro Jahr Betriebszugehörigkeit. Bei unzulässiger Beendigung eines Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber verdoppelt sich der Anspruch.

- **Entschädigungszahlungen**

Bei den allermeisten Vertragsverstößen sind Entschädigungszahlungen vorgesehen, deren Höhe sich nach der Dauer des Beschäftigungsverhältnisses richtet.

- **Personalagenturen**

Die Mindestlaufzeit von Arbeitsverträgen bei Personalagenturen beträgt zwei Jahre (bisher ein Jahr). Gehälter müssen monatlich ausgezahlt werden. Die Beschäftigten haben Anspruch auf das gleiche Gehalt für die gleiche Arbeit, unabhängig davon ob ein Arbeitnehmer beim Arbeitgeber direkt oder über eine Agentur angestellt ist. Entsteht einem Arbeitnehmer durch Verstöße gegen das Arbeitsvertragsgesetz ein Schaden, haften Arbeitgeber und Agentur als Gesamtschuldner.

- **Wettbewerbsklauseln**

Wettbewerbsklauseln können nur noch für bestimmte Gruppen von Beschäftigten vereinbart werden, etwa Führungskräfte, hochrangige technische Mitarbeiter und andere Mitarbeiter, die Zugang zu Betriebsgeheimnissen haben.

- **Rechtsmittel**

Jeder Arbeitnehmer ist berechtigt, bei Verstößen gegen das Arbeitsvertragsgesetz bei den Aufsichtsbehörden Beschwerde einzulegen, ein Schiedsverfahren zu beantragen oder rechtliche Schritte einzuleiten.

- **Kollektivverträge**

Das Arbeitsvertragsgesetz bestätigt die Möglichkeit zum Abschluss von Kollektivverträgen etwa über Löhne, Arbeitszeiten, Ruhezeiten und Urlaubstage, Arbeitssicherheit und Hygieneeinrichtungen, Versicherungen und Sozialleistungen.

Nach § 33 Arbeitsgesetz (1994) war es möglich, einen Tarifvertrag in solchen Unternehmen, in denen es noch keine Gewerkschaft gibt, zwischen dem Unternehmen und "*Vertretern, die von den Beschäftigten gewählt wurden*", abzuschließen. Nach § 51 Arbeitsvertragsgesetz soll der Vertrag in diesen Fällen nunmehr "*von einem Vertreter der Beschäftigten unter der Anleitung [guidance] der Gewerkschaft auf der nächst höheren*

Ebene" abgeschlossen werden. Dies bedeutet eine Einschränkung des Rechts unabhängiger Arbeitnehmervertretungen, Tarifverträge abzuschließen.

Das Arbeitskonfliktgesetz

- **Verlängerte Fristen**

Nach der neuen Regelung können Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer Beschwerden beim Schiedsgericht innerhalb eines Jahres einreichen; bisher war das nur innerhalb von 60 Tagen möglich. Im Fall von Beschwerden über Lohnrückstände entfällt die Frist ganz, sofern der Arbeitnehmer zum Zeitpunkt der Beschwerde noch beim selben Arbeitgeber beschäftigt ist.

- **Beschleunigung des Verfahrens**

Die Schiedskommission muss nun innerhalb von 45 Tagen nach Annahme des Antrags zu einem Schiedsspruch kommen; in komplexen Fällen ist eine Verlängerung von bis zu 15 Tagen möglich. Kommt die Schiedskommission in dieser Frist nicht zu einer Entscheidung, hat der Kläger das Recht, ein Gerichtsverfahren anzustrengen.

- **Beweispflichten**

Jede Partei muss die Beweise für ihre Ansprüche selbst vorlegen. Wo allerdings der Arbeitgeber für die Bearbeitung der entsprechenden Unterlagen verantwortlich ist, etwa im Fall der Lohnzettel, muss er sie vorlegen.

- **Verbindliche Schiedssprüche**

Während Schiedssprüche des Schiedsgerichts bisher (nach § 59 des Arbitration Law von 1994) innerhalb von 60 Tagen vor Gericht angefochten werden konnten, sind sie nun in folgenden Fällen mit sofortiger Wirkung rechtsgültig:

(1) bei Streitigkeiten im Zusammenhang mit Entlohnung, Arzthonoraren nach Arbeitsunfällen, wirtschaftlichen Verlusten oder Schäden, wenn der Streitwert das Zwölfwache des lokalen monatlichen Mindestlohns nicht übersteigt,

(2) bei Streitigkeiten, die sich aus der Umsetzung nationaler Arbeitsstandards wie Arbeits-, Ruhe- und Urlaubszeiten, Sozialversicherungszahlungen etc. ergeben.

Nur Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind berechtigt, Klage einzureichen, wenn sie mit einem Schiedsverfahren unzufrieden sind; Arbeitgeber können das nur unter bestimmten Umständen, etwa im Fall von Verfahrensfehlern.

- **Gemeinsame Haftung bei Arbeitskräfteüberlassung**

Ergänzend zu § 92 Arbeitsvertragsgesetz betont das Arbeitskonfliktgesetz, dass der direkte Arbeitgeber für Ansprüche des Arbeitnehmers haftet, auch wenn formal nicht er der Arbeitgeber ist, sondern eine Vermittlungsagentur.

Im Fall von Arbeitskonflikten tritt der Arbeitgeber formell als Partei auf, nicht die Agentur; bisher lag diese Entscheidung im Ermessen des Gerichts.

- **Abschaffung der Gebühren für Schiedsverfahren**

Das Gesetz schafft die Gebühren für Schiedsverfahren ab und ermöglicht damit kostenfreien (und damit wesentlich erleichterten) Zugang zum Streitbeilegungsverfahren.

- **Bessere Qualifikation**

Die an Schlichtungen und Schiedsverfahren beteiligten Personen müssen nach dem neuen Arbeitskonfliktgesetz gewisse juristische Kenntnisse mitbringen.

- **Schiedssprüche öffentlich**

Im Gegensatz zur bisherigen Handhabung werden Schiedssprüche künftig veröffentlicht, damit besteht die Möglichkeit, aus bisherigen Schiedsverfahren für die eigene Situation zu lernen.

- **Kollektive Konflikte**

Mehr als zehn Arbeiter können, wenn sie ein gemeinsames Anliegen haben, einen gemeinsamen Vertreter für die Schlichtung, das Schiedsverfahren und das Gerichtsverfahren vorschlagen.

Quellen:

Adams, Jonathan (2008), Chinese Union [Interview mit Aurret van Heerden], Newsweek Web Exclusive, Feb 14, 2008, online unter: <http://www.newsweek.com/id/111027>

Brown, Ron (o.J.), China Labour Dispute Resolution, The Foundation for Law, Justice and Society in collaboration with the Centre for Socio-Legal Studies, University of Oxford, online unter: http://leiden.dachs-archive.org/archive/topical/law/20080714/www.fljs.org/uploads/documents/Brown_25231_2523.pdf

China Labour Bulletin (2007), Breaking the Impasse. Promoting Worker Involvement in the Collective Bargaining and Contracts Process, November 2007, online unter: http://www.clb.org.hk/en/files/File/research_reports/collective_contract_report_final.pdf

China Law Blog (2007), "China's New Labor Law – It's A Huge Deal. Huge I tell you", 7.11.2007 und folgende Kommentare, online unter: http://www.chinalawblog.com/2007/11/chinas_new_labor_law_its_a_hug.html

Dickinson, Steve (2008), Power to the People, in: China International Business, November 2008, online unter: <http://www.cibmagazine.com.cn/features/showatl.asp?id=257>

The Economist, 31.7.2008, Trade Unions in China. Membership required. Global firms operating in China are being pressured to sign up with a government-affiliated union now, or pay more later, online unter: http://www.economist.com/business/displayStory.cfm?source=hptextfeature&story_id=11848496

Elfstrom, Manfred (2008), China's New Arbitration Law, 8.5.2008, online unter: http://laborrightsblog.typepad.com/international_labor_right/2008/05/chinas-new-arbi.html

Heuer, Caroline (2005), Chinas Arbeitsgesetz: Ein wirksames Instrument der Arbeitnehmervertretung? Redaktion, Übersetzung und Anhänge: Uwe Kleinert, hg. v. der Werkstatt Ökonomie im Auftrag von Internationalem Gewerkschaftsbund, IG Metall und DGB Bildungswerk

/ Nord-Süd-Netz, August 2005, 45 S., online unter: http://eu-china.net/web/cms/upload/pdf/materialien/heuer_kleinert_2005_chinas_arbeitsgesetz_08-07-31.pdf

MinterEllison Lawyers (2008), Alert – New PRC Law on Mediation and Arbitration of Law Disputes, 26. May 2008, online unter: <http://www.minterellison.com/public/connect/Internet/Home/Legal+Insights/Alerts/NA-PRC+Law+on+mediation+and+arbitration+of+labour+disputes>

People's Republic of China (2007), Labor Contract Law, engl. Fassung online unter: <http://www.lehmanlaw.com/resource-centre/laws-and-regulations/labor/labor-contract-law-of-the-peoples-republic-of-china.html>

People's Republic of China (2007), Law on Mediation and Arbitration of Labor Disputes, engl. Fassung online unter: <http://tradeinservices.mofcom.gov.cn/en/b/2007-12-29/27880.shtml>

Schrade, Sebastian et al. (2008), Neuerungen und Implementierungslücken des chinesischen Arbeitsrecht, in: Heberer, Thomas (Hg.) (2008), Task Force "Entwicklungspolitik in China: Herausforderungen, Lösungsstrategien und deutsch-chinesische Entwicklungszusammenarbeit, Universität Duisburg-Essen, März 2008, S.37 ff, online unter: <http://www.uni-duisburg.de/Institute/OAWISS/neu/downloads/pdf/gruen/paper64.pdf>