

Asien Kurier 2/2010 vom 1. Februar 2010

[Zurück zur Artikelliste](#)

Chi na

Arbeitsrecht in China

Von Dr. Doreen Pick in Berlin

Jedes Unternehmen, das auf fremden Märkten Fuß fassen will, steht vor der Herausforderung vor Ort ein umsichtiges Personalmanagement aufzubauen. Dabei gilt es, nicht nur qualifizierte Mitarbeiter zu finden, es müssen auch die landesspezifischen arbeitsrechtlichen Bestimmungen berücksichtigt werden. Der Asien Kurier hat mit dem Arbeitsrechtler Dr. Rolf Geffken über die Besonderheiten des chinesischen Arbeitsrechts gesprochen.

Asien Kurier: Herr Dr. Geffken, Sie beschäftigen sich seit vielen Jahren intensiv mit den verschiedenen Facetten des Arbeitsrechts in China und haben in diesem Zusammenhang kürzlich den wohl ersten dreisprachigen Kommentar zum neuen chinesischen Arbeitsrecht herausgegeben. Wie lauten die zentralen Schlagwörter, mit denen Unternehmen im Reich der Mitte in puncto Arbeitsrecht konfrontiert sind?

Rolf Geffken: Wachsendes Selbstbewusstsein chinesischer Arbeitnehmer, höhere Kontrollbereitschaft chinesischer Arbeitsverwaltungen, allmählicher Funktionswandel der chinesischen Gewerkschaften und steigendes öffentliches Interesse an fairen Arbeitsstandards.

Asien Kurier: Gibt es Unterschiede im Arbeitsrecht für normale Arbeiter, Angestellte und Führungspersonal?

Rolf Geffken: Es gibt im Wesentlichen keine Unterschiede zwischen normalen Angestellten und Managern. Das neue Arbeitsvertragsgesetz vereinheitlicht die Regelungen ganz bewusst. Das gilt für alle diejenigen, die bislang oft "vertragslos" waren (wie vor allem Wanderarbeitnehmer), aber auch für alle anderen Arten von Beschäftigten.

Asien Kurier: Wie stark interveniert der chinesische Staat bei arbeitsrechtlichen Fragen? Gibt es so etwas wie Tarifautonomie?

Rolf Geffken: Die chinesische Arbeitsverwaltung mischt sich zunehmend in arbeitsrechtliche Fragen ein. Das muss sie auch von Gesetzes wegen, denn die staatlichen Kontrollkompetenzen sind weit größer als in Deutschland. Man darf nicht vergessen, dass es kein gewachsenes Betriebsrätesystem und keine unabhängigen Gewerkschaften gibt. Demzufolge muss der Staat die Kontrollaufgaben wahrnehmen, die in Deutschland traditionell diesen Organisationen zur Vertretung von Arbeitnehmerinteressen zukommen. Es gibt zwar auch Beteiligungsrechte der Betriebsgewerkschaften beispielweise bei Kündigungen. Doch sind diese Rechte nicht mit der betrieblichen Mitbestimmung in Deutschland vergleichbar. Eine Tarifautonomie gibt es schon deshalb nicht, weil es keine unabhängigen Gewerkschaften gibt. Die jetzt vermehrt abgeschlossenen "Kollektivverträge" sind eher mit deutschen "Betriebsvereinbarungen" vergleichbar. Sie sind aber rein faktisch auch das Bindeglied von zunehmend spontanen Aktionen der Belegschaften und der Gewerkschaften: Obwohl diese nicht streiken dürfen, übernehmen sie oftmals das spontan erzielte Ergebnis geduldeter Arbeitsniederlegungen in Form von Kollektivverträgen.

Asien Kurier: Auf welche Besonderheiten im chinesischen Arbeitsrecht müssen sich ausländische Unternehmen unbedingt einstellen? Gelten für sie andere Maßstäbe als für chinesische Unternehmen?

Rolf Geffken: Ausländische Unternehmen müssen alle Regelungen des neuen Gesetzes (lao dong he tong fa) und auch des alten Gesetzes (lao dong fa) beachten. Das letztere ist keinesfalls außer Kraft getreten. Es ist nur teilweise überholt durch speziellere Regelungen des Arbeitsvertragsgesetz. Man kann sogar sagen - das wurde auch in der Diskussion beim Konfuzius Institut in Berlin am 18. Januar deutlich - dass ausländische Unternehmen bisweilen intensiver kontrolliert werden als inländische Unternehmen. Es hat in China sogar schon eine gewisse Tradition, dass das Arbeitsrecht indirekt als Steuerungsinstrument für Investitionen und Unternehmensgründungen eingesetzt wird.

Asien Kurier: Wie können sich Unternehmen auf diese "Sonderbehandlung" einstellen?

Rolf Geffken: Mein Rat: Unbedingt umfassenden rechtlichen Expertenrat einholen. Unternehmensberater oder chinesische Anwälte sollten dabei nur begrenzt hinzugezogen werden, denn deutsche Unternehmen müssen letztlich in ihrer eigenen "Sprache" verstehen und einüben, worauf es arbeitsrechtlich in China ankommt.

