Ab 1. Januar 2008: Verschärftes Arbeitsrecht in China

Reform nach deutschem Vorbild trifft sowohl Produzenten als auch Importeure

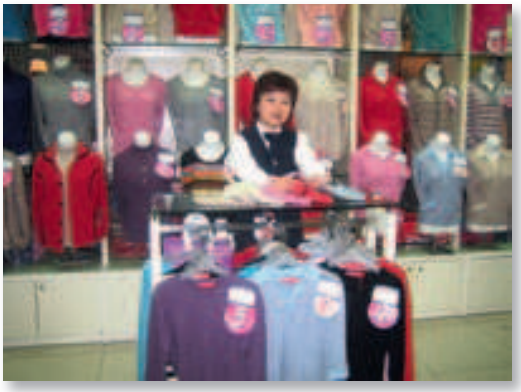
von Dr. rer. pol. Kuang-Hua Lin und Rechtsanwalt Philipp Korte

Ab dem 1.1.2008 gilt in China das neue Arbeitsvertragsgesetz. Das neue Gesetz betrifft nicht nur alle in China angesiedelten Unternehmen (einschließlich der 3.000 deutschen Unternehmen), sondern auch Unternehmen, die Produkte aus China direkt oder indirekt beziehen. Diese werden nach und nach die infolge des Gesetzes höheren Lohnkosten in Form steigender Preise zu spüren bekommen.

Rechtsanwalt Philipp Korte

Geschäftsführer Dr. Kuang-Hua Lin

Die Reform des Arbeitsrechtes nach deutschem Vorbild basiert auf volkswirtschaftlich nachvollziehbaren Erwägungen, denn mit wachsendem Wohlstand in China steigen auch die Bedürfnisse der Chinesen nach besserer Lebensqualität und besserem Schutz für Arbeitnehmer. Deshalb haben die Chinesen auch viele Vorschriften des deutschen Arbeitsrechtes übernommen, um die Interessen der Arbeitnehmer zu schützen. Allerdings hat der chinesische Gesetzgeber zusätzlich hohe Geldstrafen angesetzt, die nicht nur »kriminelle« Arbeitgeber, sondern wirklich jeden hart treffen können.



Mit wachsendem Wohlstand in China steigen auch die Bedürfnisse der Chinesen: Ab dem 1.1.2008 gilt daher in China ein neues Arbeitsvertragsgesetz

Strafe kann Existenz vieler Produzenten in China bedrohen

Beispiel Zeitverträge. Nach dem neuen Gesetz (Artikel 14) muss der dritte Arbeitsvertrag bzw. die zweite Verlängerung eines Zeitvertrages mit dem Arbeitnehmer unbefristet sein. Sollte auch der dritte Vertrag immer noch zeitlich befristet sein, dann gilt der Vertrag als unbefristet. Darüber hinaus wird dem Arbeitgeber in diesem Fall auferlegt, dem Arbeitnehmer doppelte Gehälter zu zahlen, und zwar von dem Zeitpunkt an, zu dem der Arbeitnehmer eigentlich einen unbefristeten Vertrag hätte bekommen sollen (Artikel 82).

Dies ist besonders prekär, da Unternehmen in China heute überwiegend Zeitverträge abgeschlossen haben, die nach Ablauf der Vertragszeit automatisch verlängert werden. Besonders in der Produktion werden fast ausschließlich Zeitverträge unterschrieben, die jährlich verlängert werden. Wenn also ein Unternehmen »vergisst«, diese Praxis zu ändern, drohen ihm nach ein paar Jahren so hohe Nachzahlungen (inkl. Lohnsteuer und Sozialabgaben), dass das Unternehmen in die Insolvenz geraten kann.

»Kündigungsfreiheit« des Arbeitnehmers

Ein noch größeres Problem für die meisten deutschen Unternehmen in China ist die »Kündigungsfreiheit« des Arbeitnehmers: Nach Artikel 38 des neuen Gesetzes kann ein Arbeitnehmer immer innerhalb von 30 Tagen seine Stelle kündigen, gleich, welche Regelung der Arbeitsvertrag enthält. Eine längere Kündigungsfrist wie z.B. drei Monate, die bei Führungskräften üblich ist, gilt in der Zukunft also nur noch für den Arbeitgeber, jedoch nicht für den Arbeitnehmer.

Zusammen mit der Tatsache, dass über 90 Prozent aller Vereinbarungen in China über nachvertragliches Wettbewerbsverbot durch den Artikel 24 sowie die aktuelle Rechtsprechung in China unwirksam sind, kann das Interesse der Arbeitgeber massiv beeinträchtigt werden, wenn wichtige Arbeitnehmer unerwartet mit einer 30-Tage-Kündigungsfrist zum Wettbewerber gehen.

Gesetzliche Abfindung erhöht die Arbeitskosten

Im Vergleich dazu ist die Zwangsabfindung bei einer (ordentlichen) Kündigung durch den Arbeitgeber in Höhe von einem Monatsgehalt pro Jahr Betriebszugehörigkeit das kleinere Übel. Dagegen helfen auch die Zeitverträge nicht mehr, denn auch bei Ablauf der Zeitverträge muss diese Abfindung gezahlt werden. Auch wenn inzwischen die meisten HR-Manager diese Regelungen kennen, vergessen die meisten Unternehmen in China jedoch, für diese zusätzlichen Kosten Rückstellungen zu bilden.

Notwendig: Anpassung aller Arbeitsverträge

Eine Anpassung aller Arbeitsverträge und interner Vorschriften sind zwingend notwendig! Die hier genannten Artikel sind nur ein Bruchteil der neuen Regelungen. Darüber hinaus sind vor allem die Kündigungsschutzvorschriften wichtig (Mitarbeiter können nur noch mit den im Gesetz genannten Begründungen gekündigt werden. Die Beweislast für das Vorliegen des Kündigungsgrundes trägt der Arbeitgeber). Konkret müssen alle Unternehmen in China ihre Arbeitsverträge, interne Vorschriften (nach der Tradition in China im sog. Mitarbeiterhandbuch niedergeschrieben), Personalakten (Vertragslaufzeit und Beweise für evtl. Kündigungsgrund) sowie das Personalwesen an das neue Gesetz anpassen.

Wer nichts tut, lebt mit der Gefahr, hart bestraft zu werden. Denn nicht nur die betroffenen Mitarbeiter, sondern wirklich jeder, auch der Wettbewerber, kann den Verstoß gegen die Gesetze bei der Arbeitsverwaltung (vergleichbar mit dem Arbeitsamt in Deutschland) anzeigen. Die hohe Geldstrafe fällt sofort an und bedarf keines zivilen Prozesses. Es besteht damit dringender Handlungsbedarf. Die englische Übersetzung des neuen Arbeitsvertraggesetzes in China kann von den Autoren kostenlos angefordert werden. Selbstverständlich stehen die Autoren, sowie die acht Niederlassungen der Asia-Pacific Management Consulting GmbH in China, für jede Frage zur Verfügung.

Anzeige

JOBS? PRAKTIKA? KOSTENLOS!
www.fashiontechnics.com
Online Job- und Praktikumsbörse

fashiontechnics today
c/o ARGONCONSULTING GmbH
Rödingsmarkt 39
20459 Hamburg