

Roland Falder

Wirtschaft unter Druck

Neue Entwicklungen im Arbeits- und Sozialrecht

Die deutliche Abschwächung des Wirtschaftswachstums hat dazu geführt, dass China nach Möglichkeiten sucht, seine Wirtschaft zu beleben. Im Arbeitsrecht hat dies zu einer Diskussion über Reformen im Arbeitsvertragsrecht geführt. Auch die demografische Entwicklung, nicht zuletzt eine Folge der jahrzehntelangen Ein-Kind-Politik, stellt die Regierung vor große Herausforderungen.

Vor dem Hintergrund der als »neue Normalität« bezeichneten Veränderungen im Wirtschaftsumfeld hat die Regierung Maßnahmen zur Belebung der wirtschaftlichen Entwicklung ergriffen.

So wurde am 4. April 2016 eine Reduzierung der Beitragssätze für die Sozialversicherung bekanntgegeben. Der Rentenversicherungsbeitrag wurde auf 19 bis 20 Prozent begrenzt, die Arbeitslosenversicherungsbeiträge auf ein bis 1,5 Prozent. Auch die gesetzliche Unfallversicherung (Reduktion um 0,25 Prozent) und die Mutterschaftsversicherung (Reduktion um 0,5 Prozent) sind von den Maßnahmen betroffen. Die Beiträge zum sogenannten Housing Fund wurden auf maximal zwölf Prozent festgesetzt.

Auf der anderen Seite wurde 2015 eine deutliche Steigerung der Mindestlöhne um durchschnittlich 14,5 Prozent verzeichnet. Auch die Durchschnittslöhne stiegen um zirka acht Prozent. Das ist unter anderem eine Folge der Probleme von Unternehmen, auf dem chinesischen Arbeitsmarkt qualifizierte Arbeitskräfte zu finden.

Änderung der Familienpolitik. Mit Wirkung ab 1. Januar 2016 wurde offi-

ziell die Zwei-Kind-Politik eingeführt, begleitet von verbesserten Regelungen für Urlaub wegen Eheschließung, Mutterschaft und Elternzeit.

Beim Renteneintritt hingegen ist noch keine wesentliche Bewegung zu erkennen. Es verbleibt zunächst bei einem extrem frühen Renteneintrittsalter für Frauen von 50 beziehungsweise 55 Jahren und für Männer von 60 Jahren und den damit verbundenen Problemen.

Aktuelles Kündigungsschutzrecht. Der Beijing Chaoyang District Court und der Shanghai Pudong New Area Court stellten kürzlich in einem Whitepaper fest, dass die Anzahl der Gerichtsverfahren im Vorjahresvergleich deutlich angestiegen ist. Dabei sind mehr als die Hälfte der Klagen von jüngeren Arbeitnehmern eingereicht worden. Es ist also insbesondere die jüngere Generation, die sich ihrer Rechte zunehmend bewusst wird und diese selbstbewusst wahrnimmt. Zirka 80 Prozent der Arbeitnehmerklagen bei diesen Gerichten waren 2015 erfolgreich. Auch in China haben Arbeitnehmer also vor Gericht gute Erfolgsaussichten – dies gilt insbesondere in Kündigungsstreitigkeiten.

Dabei kommt dem »Employee Handbook« große Bedeutung zu. Es enthält in der Regel detaillierte Verhaltensvorschriften, bei deren Nichtbeachtung gekündigt werden kann. Immer häufiger berufen sich Arbeitnehmer im Kündigungsschutzprozess darauf, dass das Arbeitnehmerhandbuch nicht herangezogen werden darf,

da ihnen die Regelung nicht bekannt ist beziehungsweise kein Konsultationsprozess mit den Arbeitnehmern stattgefunden hat.

Aus Arbeitgebersicht ist es daher elementar, die formalen Vorschriften zur Konsultation zu beachten und zu dokumentieren, dass alle Arbeitnehmer die jeweils geltenden Regelungen zur Kenntnis genommen haben.

In einem Ende letzten Jahres in Peking entschiedenen Fall hatte der Arbeitnehmer den anfänglichen Empfang und die Kenntnisnahme des Arbeitnehmerhandbuchs schriftlich bestätigt. Dennoch entschied das Gericht zu seinen Gunsten, da der Arbeitgeber das Konsultationsverfahren mit den Arbeitnehmern nicht eingehalten hatte und, nachdem zwischenzeitlich Änderungen vorgenommen worden waren, die neue Version vom Arbeitnehmer nicht unterzeichnet wurde.

Einer der häufigsten Fälle von Arbeitgeberkündigungen in China beruht auf dem Umstand, dass viele Arbeitnehmer ihre Bewerbungsunterlagen »schönen«. In diesen Fällen stellt sich die Frage, ob der Arbeitgeber, wenn er die unrichtigen Angaben später feststellt, berechtigt ist, das Arbeitsverhältnis zu kündigen. Dies ist keinesfalls selbstverständlich. In einer jüngst veröffentlichten Entscheidung wurde darauf abgestellt, dass a) die Firma nachlässig bei der Prüfung der Unterlagen war und b) die unrichtigen Angaben die tägliche Leistung des Arbeitnehmers nicht wesentlich beeinträchtigten. Firmen sind daher gut beraten, Bewerbungsunterlagen

Foto: CC/pt



Seit Anfang dieses Jahres gilt die Zwei-Kind-Politik und chinesische Beschäftigte profitieren von verbesserten Regelungen für Urlaub wegen Eheschließung, Mutterschaft und Elternzeit.

gründlich zu prüfen, denn im Streitfall müssen sie in der Lage sein, die Auswirkungen der Falschangaben auf die tatsächliche Durchführung des Arbeitsverhältnisses zu beweisen.

Das Arbeitsvertragsgesetz benennt nur wenige Kündigungstatbestände, einer davon ist die Unfähigkeit (incompetence) die Arbeitsleistung zu erbringen. Der Beijing No. 3 Intermediate People's Court teilte hierzu am 27. April 2016 mit, dass es diesbezüglich nicht hinreichend nachzuweisen, dass der Arbeitnehmer mit den schlechtesten Leistungen gekündigt wurde. Vielmehr sei es erforderlich, weitere Umstände vorzutragen, die die »Unfä-

higkeit« des Arbeitnehmers beweisen. Zu Recht weisen Gerichte darauf hin, dass es in jeder Belegschaft einen oder mehrere Arbeitnehmer gibt, die im Gesamtvergleich am Ende der Skala liegen, dies ist allein für sich genommen jedoch nur eine statistische Selbstverständlichkeit und kein eigenständiger Kündigungsgrund.

Schließlich beschäftigen sich Gerichte immer wieder mit dem am häufigsten herangezogenen Kündigungsgrund »wesentliche Änderung der objektiven Umstände, unter denen der Arbeitsvertrag abgeschlossen wurde«. Der Beijing Chaoyang District Court hat hierzu festgehalten, dass eine inter-

ne Umstrukturierung keinesfalls eine solche »betriebsbedingte« Kündigung rechtfertigt. Es muss sich vielmehr stets um äußere Umstände handeln, auf die der Arbeitgeber selbst keinen Einfluss hat.

Fazit. Dies zeigt, dass sich das chinesische Arbeitsrecht, insbesondere im Kündigungsschutz, schnell in Richtung des europäischen Schutzniveaus bewegt. Möglicherweise ist dies auch einer der Gründe dafür, dass Reformbedarf gesehen wird, da ein arbeitnehmerfreundliches Arbeitsrecht ausländische Investoren abschrecken könnte. ■