

Deutsch-Chinesischer Arbeitsrechtstag 2018.

Am 9.3.2018 fand der Deutsch-Chinesische Arbeitsrechtstag in den Räumlichkeiten der Humboldt Universität zu Berlin statt. Veranstaltet wurde er von der im Jahre 2017 ebenfalls in Berlin neu gegründeten Deutsch-Chinesischen Gesellschaft für Arbeitsrecht (DCGfA). Dieser überparteiliche und unabhängige Verein hat sich zum Ziel gesetzt, im Geiste der Völkerverständigung den Gedanken- und Erfahrungsaustausch zwischen deutschen und chinesischen Experten des Arbeitsrechts und der mit dem Arbeitsleben verbundenen Bereiche des Sozialrechts zu fördern. Darüber hinaus fordert und unterstützt der Verein die Erstellung von Studien zum chinesischen Arbeitsrecht sowie zum Vergleich zwischen dem chinesischen und dem deutschen Arbeitsrecht. In diesem Sinne und als Fortführung der Eröffnungsveranstaltung vom 10.3.2017 (mit beeindruckenden Berichten und Vorträgen u.a. von Prof. Dr. *Ninon Colneric* und Dr. *Ulrich Hambüchen*) stand nun dieser 1. Arbeitsrechtstag der DCGfA, durch den Prof. Dr. *Reinhard Singer*, selbst langjährig aktiv im deutsch-chinesischen Rechtsaustausch und Professor an der Humboldt-Universität, führte. *Stefan Strassner*, Vorsitzender der Gesellschaft und Professor an der TH Wildau sowie der Shanghai Jian Qiao University, eröffnete als erster Redner die Tagung mit dem Vortrag "10 Jahre Arbeitsvertragsgesetz (AVG) der Volksrepublik China" und verknüpfte dabei geschichtlich-politische Entwicklungen, ohne die die Vorschriften nicht eingeordnet und verstanden werden können, mit der konkreten Betrachtung einzelner Normen des AVG und deren tatsächlichen Effektivität. Das AVG enthalte, so Strassner, jedenfalls auf dem Papier interessante Lösungsansätze zu einzelnen arbeitsrechtlichen Bereichen, die auch in der deutschen Diskussion an der einen oder anderen Stelle nutzbar gemacht werden könnten. Im Bereich der Leiharbeit (Art. 57ff. AVG) finden sich z.B. neben einer Höchstverleihzeit von zwei Jahren konkrete Pflichten der Verleihfirmen und zwar hinsichtlich ihrer finanziellen Ausstattung, einer Installierung eines Leiharbeitsmanagementsystems und des Vorhaltens ständiger Geschäftsräume (§§ 3 und 7 AÜG sind im Vergleich offener formuliert). Selbstverständlich gebe es aber auch völlig andere Herangehensweisen. Nach Art. 51 AVG werden beispielsweise Tarifverträge zwar von Gewerkschaften abgeschlossen, aber zuvor der Beschäftigtenvertreterversammlung ("Betriebsrat") zur Diskussion vorgelegt. Für Personen, die zum chinesischen Arbeitsrecht forschen und arbeiten hatte Strassner noch einen Tipp: Auf den Seiten der Gesellschaft befindet sich eine ständig wachsende bibliographische Sammlung mit Aufsätzen und Fachbüchern.

Li Bite, LL.M. und Doktorandin am Lehrstuhl *Singer*, veranschaulichte und vertiefte hiernach das Thema Leiharbeit weiter mit ihrem Vortrag "Die Überlassung nach chinesischem Recht". Dabei beeindruckten zunächst die rechtstatsächlichen Gegebenheiten, mithin die schlichte Zahl von betroffenen Beschäftigten. *Li* beschrieb neben den jungen kodifizierten Regularien auch prozessuale Bedingungen und Fragen der Rechtsdurchsetzung. Deutlich geworden ist, dass sich bislang ein arbeitsgerichtliches System, teilweise regional verschieden, entwickelt hat, das schwer vergleichbar zu unserem ist, trotz der vielen gerade deutschen Rechtsexperten in China. Dies lag auf der Linie nahezu aller Vorträge und Diskussionsbeiträge, die beachtlichen Fortschritten im kodifizierten chinesischen Arbeitsrecht prozessuale Hürden entgegenstellten. Als Fallbeispiel beschrieb *Li* das Rechtsproblem, ob bei einer Kündigung für die Berechnung der Abfindung nach Art. 47 AVG zuvor liegenden Zeiten von Leiharbeit bei dem späteren Arbeitgeber eingerechnet werden. Neben der konzeptionell anderen Struktur des Bestandsschutzes in China im Vergleich zum KSchG, die durch den Fall deutlich wurde, rankte sich der Streit im Fall um das Wort "Beschäftigungsjahre" aus Art. 47 I AVG. Mit einer hoch aktuellen Fragestellung beschäftigte sich hiernach *Zhao Jin*, LL.M. und ebenfalls Doktorandin am Lehrstuhl *Singer*. "Über in China. Arbeitnehmer in der Plattform-Ökonomie?" Der Vortrag zeigte Problemlinien auf, die uns sehr bekannt vorkamen: Der Arbeitnehmerbegriff und

Fragen der sozialversicherungsrechtlichen Absicherung. Diskutiert werde in China eine Einordnung solcher Tätigkeiten als Maklervertrag, als Geschäftsbesorgung oder als Arbeitsverhältnis. *Zhao* schilderte, dass sich die Waagschale wohl in Richtung Geschäftsbesorgung neige, weil es an der notwendigen persönlichen Abhängigkeit fehle, so die Gerichte. Beeindruckend waren diesbezüglich auch die Schilderungen von Urteilen im Bereich von Haftung und Schadensersatz. Von einem innerbetrieblichen Schadensausgleich ist man hier weit entfernt. Risiken werden dort wie auch bei uns abgewälzt auf die Dienstleister. Nebenbei: Das oberste Chinesische Gericht ist zu "Erläuterungen" berechtigt, und zwar auch unabhängig und sogar ohne einen Fall. Ob und wie verbindlich dieses case law bzw. law by court als eigenständige Rechtsquelle wirkt, ist in China wohl noch nicht abschließend entschieden. Die letzten beiden Vorträge waren Praktikern vorbehalten. Dr. *Andreas Lauffs*, als Rechtsanwalt langjährig in China für Baker & Mckenzie tätig, berichtete von "Der Realität des Arbeitsrechts in China", eine Realität, die Unternehmen z.B. aus Deutschland kennen müssten, wollen sie in China investieren und in China am Markt teilnehmen. Anschaulich schilderte er auch das Thema Streik in einer Rechtsordnung ohne Anerkennung eines solchen Instruments. Die Arbeitnehmerentsendung nach China, die rechtlichen Vorgaben hierzu, die sozialversicherungsrechtlichen Hürden von Seiten des chinesischen Rechts und vor allem Fragen nach einer rechtssicheren vertraglichen Gestaltung, die allen Vorgaben offizieller Stellen genügen, behandelte RA *Roland Falder* (nebst einer Checkliste). Von mancher Anekdote konnte der profunde Kenner der chinesischen Gegebenheiten und langjähriger Berater erzählen. Gegebenenfalls ist es zwingend, eine Niederlassung in China zu gründen und den deutschen entsandten Arbeitskräften chinesische Arbeitsverträge zu geben, für das das AVG gelte. So schloss sich der Kreis auf der Tagung.

Alle Vorträge wurden zunächst von intensiven Fragen an die Experten begleitet, um systematische Unterschiede zunächst einmal zu verstehen, aber auch landesspezifische Hintergründe zu erkennen. Hiernach standen Diskussionen an, die versuchten, erste Einordnungen im Rahmen eines Rechtsvergleichs funktional vorzunehmen. Auch die Rolle des Völkerrechts in China wurde betrachtet. In seinem Schlusswort beschrieb *Strassner* die kommende Richtung für den jungen Verein: Weitere Arbeitsrechtstage der DCGfA sollen (und werden) folgen, Reisen nach China zum Austausch mit chinesischen Expertinnen und Experten vor Ort und eine Zusammenarbeit mit einer "Schwester", einer Chinesisch-Deutschen Gesellschaft (was politisch nicht so einfach ist) stünden jetzt an.

Prof. Dr. Jens M. Schubert (für den Vorstand der DCGfA)