

Eine falsche Sicht auf das chinesische Arbeitsrecht

- Gravierende Fehler bei der Interpretation und Übersetzung chinesischer Gesetzestexte

Seit längerem beobachten die Verfasser eine ständig wachsende Zahl von Falschübersetzungen und Fehlinterpretationen chinesischer Arbeitsgesetztexte durch deutsche „Rechtsexperten“. So vertrat eine angebliche Expertin für chinesisches Recht wiederholt die Auffassung, dass das chinesische Arbeitsrecht bei der Wahrnehmung von Arbeitsrechten ein 3-Stufen-System zugrunde lege.¹

Tatsächlich kann davon - wie an anderer Stelle wiederholt dargelegt wurde² – jedoch nicht die Rede sein. Die Annahme, dass man zunächst eine sogenannte betriebliche Schlichtung durchlaufen müsse, bevor man eine Eingabe bei der Schiedskommission der Arbeitsverwaltung macht, ist definitiv falsch. Dies wurde an anderer Stelle nochmals detailliert belegt.

Ein solches – sagen wir – „Missverständnis“ hat erhebliche praktische Bedeutung, denn wer Rechte nach dem chinesischen Arbeitsrecht wahrnehmen will, muss wissen, dass er zunächst die Schlichtungsstelle der Arbeitsverwaltung anzurufen hat und nicht etwa gezwungen ist, vor Einleitung eines Klageverfahrens beim zuständigen Volksgericht auch noch eine betriebliche Schlichtungsstelle anzurufen. Das ergibt sich im Übrigen auch aus § 5 des chinesischen Gesetzes über Schlichtung und Schiedsverfahren bei Arbeitsstreitigkeiten, wonach die Schlichtung freiwillig ist und keine Voraussetzung für die Eröffnung eines Schieds- oder Gerichtsverfahrens darstellt.³ Im Übrigen existieren betriebliche Schlichtungsstellen in den meisten Betrieben Chinas gar nicht.

Aber selbst die Existenz und Bedeutung der sogenannten Schiedskommissionen bei den chinesischen Arbeitsverwaltungen scheint sich bei deutschen Experten zum chinesischen Recht noch nicht so richtig herumgesprochen zu haben. In dem Konferenzbericht der deutschen Leiterin eines Instituts in China findet sich die Behauptung, es gäbe in China eine

„Überlastung der chinesischen Arbeitsgerichte“.

In demselben Konferenzbericht behauptet die Autorin, chinesische Parteien eines Arbeitskonfliktes könnten zwischen einer Güteverhandlung, der Anrufung der Schiedsgerichtsbarkeit o d e r der Anrufung des Arbeitsgerichts wählen.⁴

¹ So Barbara Darimont, u..a. in ihrer Buchbesprechung von Geffken, „Arbeit in China“; in: ZChinR 4/2004, S. 420

² Allmendinger, Gesetz über Schlichtung und Schiedsverfahren bei Arbeitsstreitigkeiten, in: ZChinR 2008, S. 106; Geffken, Der Preis des Wachstums, Hamburg 2005, S. 58

³ Allmendinger, aaO, S. 106

⁴ Zinser, Konferenzbericht zur einer Tagung der Friedrich-Ebert-Stiftung von April 2011, in: ZChinR, Heft 3/2011

Beide Aussagen sind falsch, da es in China keine Arbeitsgerichte gibt, auch keine arbeitsgerichtliche Schiedsgerichtsbarkeit oder Güteverhandlung. Es gab und gibt lediglich Schiedskommissionen bei den Arbeitsverwaltungen, deren Anrufung Voraussetzung für eine spätere Anrufung des Volksgerichts ist. Eine Arbeitsgerichtsbarkeit gibt es nicht.

Auch die an anderer Stelle des Berichts enthaltene Behauptung, es gäbe Arbeitsgerichte in Taiwan, ist falsch. Lediglich in Hongkong gibt es Arbeitsgerichte (labour courts)⁵, nicht aber in der Volksrepublik China und auch nicht in Taiwan. In Taiwan gibt es nur bei den Instanzgerichten spezielle Kammern für Arbeitssachen⁶.

Auch solche Falschbehauptungen können erhebliche Bedeutung für die Einschätzung des Arbeitsrechts vor Ort gewinnen. Man stelle sich vor, ein Unternehmen ruft in China ein „Arbeitsgericht“ an, obwohl es dieses gar nicht gibt... ..

Doch damit nicht genug: In dem Aufsatz der Professorin Changzheng Zhou zur jüngsten Durchführungsverordnung zum Arbeitsvertragsgesetz der Volksrepublik China⁷ heißt es, dass nach § 10 der Verordnung unter bestimmten Voraussetzungen

„die Arbeitszeit beim alten Arbeitgeber mit der Arbeitszeit beim neuen Arbeitgeber zu der Arbeitszeit beim neuen Arbeitgeber hinzugerechnet“

werde. „Hinzurechnung“ von Arbeitszeit? Bei der Lektüre des ebenfalls falsch übersetzten Gesetzestextes⁸ stellt man fest, dass in deren §§ 9 und 10 von einer „Arbeitszeit“ die Rede ist, die gar keine Arbeitszeit ist: Der chinesische Wortlaut des Gesetzestextes lautet eindeutig: „Beschäftigungszeit“ oder aber „Beschäftigungsdauer“ bzw. nach deutschem Rechtsverständnis „Betriebszugehörigkeit“. Arbeitszeit ist bekanntlich etwas anderes als die Betriebszugehörigkeit bei einem Unternehmen. Das eine bezeichnet den Umfang der vom Arbeitnehmer arbeitstäglich zu verrichtenden Arbeit. Das andere betrifft die Dauer der Zugehörigkeit zu einem Betrieb (innerhalb derer noch nicht einmal gearbeitet worden sein muss... ..). Beides sind so unterschiedliche Begriffe, dass deren Verwechslung im Rahmen einer Übersetzung zu gravierenden Missverständnissen führen kann. Verantwortlich für die fehlerhafte Übersetzung war nach diesseitigem Kenntnisstand allerdings ein deutscher Rechtsexperte.

Nicht weniger gravierend sind die Fehler, die Rechtsexperten im Zusammenhang mit der Darstellung der letzten Novellierung des chinesischen Arbeitsvertragsgesetzes (lao dong he tong fa) zum Thema Leiharbeit unterlaufen sind: So heißt es in einem Aufsatz der Professorin für Zivilrecht Jin Jing⁹, die zuständigen Behörden könnten nach der Novellierung des Gesetzes nun auch den

„Arbeiterentsendemarkt“

besser kontrollieren und beaufsichtigen.

⁵ Geffken, Arbeit in Hongkong – Arbeit, Arbeitsbeziehungen und Arbeitsrecht in der Sonderverwaltungszone Hongkong, in: Zeitschrift für ausländisches und internationales Arbeits- und Sozialrecht (ZIAS) 2004, S. 296

⁶ Ders., Arbeit & Recht in Taiwan, Hamburg 2004, S. 45

⁷ Zhou, in: ZChinR 2010, S. 25

⁸ vgl.: Verordnung zur Durchführung des Arbeitsvertragsgesetzes, in: ZChinR 2010, S. 56 ff.

⁹ ZChinR 2013, S. 2012 (Kommentar und Einführung zur ersten Novelle des Chinesischen Arbeitsvertragsgesetzes)

Unter Arbeitsrechtlern ist bekannt, dass die „Entsendung“ von Arbeitnehmern etwas völlig anderes ist, als die Fremdbeschäftigung von Arbeitnehmern im Wege der Arbeitnehmerüberlassung. Entsendung von Arbeitnehmern betrifft den Fall, dass ein und derselbe Arbeitgeber seinen bei ihm verbleibenden Arbeitnehmer ins Ausland entsendet, um dort bestimmte Aufgaben wahrzunehmen. Die Entsendung von Arbeitnehmern (nicht: „Arbeiterentsendung“) ist etwas prinzipiell anderes als die Beschäftigung von Arbeitnehmern bei sogenannten Fremdfirmen.

Ganz falsch aber ist die Übersetzung der Novelle zum Gesetz selbst. Diese Übersetzung soll angeblich von der Autorin erfolgt sein unter „sprachlicher Überprüfung“ durch einen Herrn Marcel Steinbach.¹⁰

Dort wird nämlich die gesamte Novelle in **allen** dort abgedruckten Paragraphen so übersetzt, als würde es sich nur um „Soll-Bestimmungen“ handeln. So heißt es z. B. in Art. 57 n. F. angeblich:

„Ein Verleiher soll die folgenden Bedingungen erfüllen...“

oder in Art. 66:

„Der Entleiher soll die Anzahl an Leiharbeitnehmern kontrollieren...“

Natürlich ist dieses absolut falsch. Jeder deutsche Jurist weiß, dass eine sogenannte Soll-Bestimmung keine „Muss-Bestimmung“ ist, also keinerlei verpflichtenden Charakter hat. Der chinesische Gesetzestext allerdings geht von einer eindeutigen Verpflichtung aus, so dass an allen Stellen die Formulierung „soll“ definitiv **falsch** ist und zu übersetzen wäre mit „i s t zu ...“ oder „i s t verpflichtet zu ...“ oder „m u s s ...“.

Diese Beispiele zeigen mit hinreichender Deutlichkeit, dass auch die Kenntnisse der chinesischen Sprache, deren sich „Rechtssinologen“ stets berühmen, nicht davor schützen, Gesetzestexte völlig falsch zu übersetzen. Solche Fehlübersetzungen kommen vor allem dann vor, wenn die betreffenden „Experten“ von dem sozialen Feld, um das es geht, wenig Ahnung haben. Also beispielsweise weder vom Arbeitsleben, noch etwa vom Arbeitsrecht oder der Rechtspraxis als Anwalt, Personalmanager usw., sei es in Deutschland oder sei es in China. Sie zeigen im Übrigen aber auch, dass „Expertentum“, das sich lediglich in rein akademischen Zirkeln herausbildet, stets über ein gerüttelt Maß an Praxisferne verfügt und deshalb in der Praxis weder effektive noch - wie man hier sieht - richtige Ratschläge erteilen kann.

Hierzu zählt im Übrigen auch die bei deutschen Rechtssinologen übliche Übersetzung des chinesischen Begriffs für Arbeitgeber mit „Arbeitseinheit“: Welcher deutsche Unternehmer oder Arbeitsrechtswissenschaftler soll das verstehen? Im deutschen Recht gibt es einen solchen Begriff **n i c h t**. Dann aber kann man diesen Begriff auch nicht in Übersetzungen verwenden. Richtig ist vielmehr umgekehrt die Übersetzung des chinesischen Begriffes „Arbeitseinheit“ („yong ren dan wei“) mit „Arbeitgeber“. Zweifellos gibt es auch in Deutschland Streit um die inhaltliche „Richtigkeit“ des Begriffspaares „Arbeitgeber und Arbeitnehmer“. Friedrich Engels zum Beispiel sprach im Vorwort der dritten Auflage zum ersten Band des „Kapital“ von Karl Marx von einem „Kauderwelsch“, das die Interessengegensätze der beiden Kontrahenten verfälsche: Derjenige der Arbeit gebe, solle sie nehmen, derjenige der sie nehme, solle sie geben... ..¹¹. Doch ändert dies nichts daran, dass

¹⁰ vgl. ZChinR 2013, S. 2040ff.

¹¹ Karl Marx/Friedrich Engels, Werke, Band 23, Das Kapital, Band I, Berlin 1968, S. 33-35

der Begriff zu einem Rechtsbegriff wurde, der durchgängig in deutschen Gesetzestexten, Betriebsvereinbarungen und Tarifverträgen Verwendung findet. Deshalb kann der aus grauer maoistischer Vorzeit stammende Begriff der „Arbeitseinheit“ nur mit dem Begriff „Arbeitgeber“, in Einzelfällen mit dem Begriff „Betrieb“, übersetzt werden. Die fehlerhafte Übersetzung selbst ist zumeist weniger unzureichenden Sprachkenntnissen geschuldet als vielmehr der Tatsache, dass Autoren und Übersetzer offenbar über sehr wenig Kenntnisse der hiesigen Rechts- und Arbeitspraxis verfügen.

Allerdings gibt es auch den umgekehrten Fall: Ein deutscher Rechtsbegriff wird dem chinesischen Rechtsbegriff übergestülpt, weil man auf die scheinbare Identität ähnlicher Worte vertraut: So ist entgegen anderslautenden Darstellungen¹² der „Employee Representative Council“ (ERC) des chinesischen Arbeitsgesetzes („jao dong fa“) und des chinesischen Gewerkschaftsgesetzes („gonghui fa“) auf keinen Fall ein „Betriebsrat“ im deutschen Sinne. Man muss sich darüber im Klaren sein, dass selbst in Europa das deutsche Betriebsratssystem durchaus singulär ist und seine Funktion in China allenfalls mit den chinesischen Betriebsgewerkschaften vergleichbar ist. In China sind die Gewerkschaften sogar ausführende Organe (!) der Belegschaftsvertretungen. In Deutschland hingegen sind beide Institutionen strikt voneinander getrennt. Vor allem sind die traditionell überwiegend in Staatsunternehmen existierenden Belegschaftsvertretungen keineswegs Träger von klar festgelegten Mitbestimmungsrechten. Diese Vertretungen sind also allenfalls „Belegschaftsvertreterversammlungen“ oder „Belegschaftsvertretungen“, keineswegs aber „Betriebsräte“.

Hintergrund dieser spezifischen Fehlinterpretation ist wohl eher der politisch motivierte Wunsch, man möge in den Unternehmen im Falle von spontanen Streiks¹³ mit „unternehmenseigenen“ Betriebsräten besser verhandeln können als mit unternehmensexternen Gewerkschaften. Doch beruht bereits dieser Wunsch auf einer falschen Einschätzung des Verhältnisses von „Betriebsräten“ und Gewerkschaften nach chinesischem Recht: Beide stehen nicht in einem Konkurrenzverhältnis sondern der ERC ist der Gewerkschaft nach- und untergeordnet.

Die Verfasser versuchen nunmehr in der 4. Auflage eines Kommentars zum chinesischen Arbeitsvertragsgesetz diesen Anforderungen gerecht zu werden und eine „falsche“ Sicht auf das chinesische Arbeitsrecht zu vermeiden. Die dabei auf Deutsch, Englisch und Chinesisch vorgelegten Fassungen der Gesetzestexte und die dazu gehörenden Kommentare sind einerseits am Verständnis deutscher und europäischer Rechts- und Betriebspraxis orientiert, verlieren aber auch die betriebliche Wirklichkeit in China und die chinesische Rechtssprache nicht aus den Augen.¹⁴

¹² So u.a. Kessler: Kollektivverträge angestrebt, in China Contact 10/2013, S. 40 f. (wörtlich: „Unternehmen mit Betriebsrat“)

¹³ Vgl. u.a.: Zhong Dajun, Die Bürokratisierung der chinesischen Gewerkschaften, in: Streik auch in China? (Hrsg. Geffken) Cadenberge 2011, S. 60 ff.; Can Cui / Denise Perron, Die Zweite Generation der Wanderarbeiter in China, in: a.a.O., S. 146 ff.

¹⁴ Der Band erscheint voraussichtlich Anfang 2014. Die bisherigen Auflagen sind vergriffen (Geffken/Ma/Hsieh, Das Chinesische Arbeitsvertragsgesetz, Cadenberge 2011)