

Betriebsgewerkschaft und Betriebsrat – Arbeitnehmermitbestimmung in China

Vor allem vor dem Hintergrund sozialer Stabilität unterstützt die chinesische Regierung die Gewerkschaften in ihrem Bestreben, die gewerkschaftliche Organisation in den Unternehmen eilig auszubauen. Die entsprechenden Leitlinien finden sich im sog. "Rainbow Program". Daneben gewinnt das Thema Arbeitnehmermitbestimmung zunehmend an praktischer Relevanz. Grund genug, die Hauptakteure in diesem Bereich näher zu betrachten. Zunächst sollen Aufbau und Funktion der Betriebsgewerkschaften vorgestellt werden. Sodann soll das Verfahren zur Einführung eines Arbeitnehmerhandbuchs als Beispiel für die Arbeitnehmermitbestimmung umrissen werden. Anhand dieses Beispiels soll auch das Zusammenspiel zwischen Betriebsrat und Betriebsgewerkschaft verdeutlicht werden.

Aufbau und Funktion der Betriebsgewerkschaften

Hierarchieverhältnis. Die Gewerkschaften sind in China auf verschiedenen Ebenen organisiert. An der Basis stehen die Gewerkschaften auf Unternehmensebene. Eine solche "Betriebsgewerkschaft" ist nach Maßgabe des *PRC Trade Union Law* dann zu gründen, wenn im Unternehmen 25 oder mehr Gewerkschaftsmitglieder arbeiten. Die Einrichtung einer Gewerkschaft auf Unternehmensebene bedarf der Zustimmung der zuständigen Gewerkschaftsorganisation auf regionaler Ebene. In der Praxis wird der Antrag auf Genehmigung der Betriebsgewerkschaft oft parallel zu den individuellen Beitrittsanträgen gestellt.

Auf nationaler Ebene sind alle Gewerkschaften in der All China Federation of Trade Unions ("ACFTU") vereint. Bei der ACFTU handelt es sich um eine von der Regierung unterstützte Massenorganisation, die als oberste Aufsicht über die regionalen Gewerkschaften fungiert.

Finanzierung. Die Gewerkschaften finanzieren sich neben Mitgliederbeiträgen dadurch, dass Unternehmen, in denen eine Gewerkschaft auf Betriebsebene besteht, 2% ihrer Payroll in den Trade Union Fund einbezahlen müssen. Von dem Betrag fließen 40% an die Gewerkschaft auf regionaler Ebene, während 60% im Betrieb verbleiben und für verschiedene soziale Zwecke eingesetzt werden können.

Aufgabe. Hauptaufgabe der Gewerkschaften ist die Bündelung und Vertretung der Interessen der Arbeitnehmer, wobei die Leitlinien der ACFTU daneben immer auch die wirtschaftliche Entwicklung insgesamt im Blick haben. Idealerweise soll ein Ausgleich der Interessen dergestalt geschaffen werden, dass Arbeitnehmer- und Unternehmensinteressen nicht im Widerstreit stehen, sondern ganzheitliche Lösungen angestrebt werden. Weder Arbeitnehmerinteressen noch wirtschaftliches Kalkül sollen "um jeden Preis" durchgesetzt werden.

Im Folgenden soll die Funktion der Betriebsgewerkschaft als Unterstützer und ausführendes Organ des Betriebsrats anhand eines Praxisbeispiels genauer beleuchtet werden.

Betriebsrat und Einführung eines Arbeitnehmerhandbuchs

Betriebsrat. Mit Inkrafttreten des *Arbeitsvertragsgesetzes* 2008 sind die Employee Representative Councils – im Folgenden untechnisch als Betriebsräte bezeichnet – als Akteure im kollektiven Arbeitsrecht in den Fokus gerückt. Die Gewerkschaften unterstützen auf Ebene der Unternehmen die Gründung von Betriebsräten, die – anders als die Vertreter der Betriebsgewerkschaften – von allen Arbeitnehmern gewählt werden.

Einzelheiten zu Gründung und Aufgaben der Betriebsräte sind neuerdings teilweise regional geregelt. So wurden in Shanghai kürzlich die *Shanghai Employee Representative Council Regulations* erlassen. Ähnliche Bestimmungen existieren beispielsweise in den Provinzen Jiangsu, Zhejiang, Sichuan, und Yunnan.

Arbeitnehmerhandbuch. Durch das *Arbeitsvertragsgesetz* wurde das Thema Arbeitnehmermitbestimmung mit Leben gefüllt. Demnach unterliegen sämtliche Regelungen, die wichtige Interessen der Arbeitnehmer betreffen, der Mitbestimmung durch den Betriebsrats bzw. die Gesamtheit aller Arbeitnehmer. Dies betrifft vor allem auch Regelungen zur Arbeitsdisziplin. Diese Thema ist in der Praxis besonders relevant, das eine arbeitgeberseitige Kündigung nur bei Vorliegen eines gesetzlichen Kündigungsgrundes wirksam erklärt werden kann. Eine Kündigung wegen eines Verstoßes gegen interne Regeln erfordert jedoch als erste Voraussetzung, dass eine entsprechende Regel im Unternehmen überhaupt besteht und durch Arbeitnehmermitbestimmung legitimiert ist.

Bei der Einführung eines Arbeitnehmerhandbuchs soll der Betriebsrat – andernfalls die gesamte Belegschaft – die Möglichkeit haben, Vorschläge und Anmerkungen vorbringen. Die Arbeitnehmersvorschläge müssen bei der Entscheidungsfindung zumindest einbezogen werden.

Im Rahmen der Entscheidungsfindung ist – falls vorhanden – wiederum die Betriebsgewerkschaft zu konsultieren. Dabei handelt die Betriebsgewerkschaft als ausführendes Organ des Betriebsrats, der selbst nicht ständig aktiv ist, sondern lediglich in bestimmten Abständen als Gremium zusammentritt.

Schließlich muss das Handbuch allen Arbeitnehmern bekannt gemacht werden. Es ist zu empfehlen, jedem Mitarbeiter ein Exemplar des Arbeitnehmerhandbuchs auszuhändigen und sich neben dem Empfang auch bestätigen zu lassen, dass der Mitarbeiter das Arbeitnehmerhandbuch gelesen und verstanden hat.

Fazit. Fraglich ist, ob der angestrebte Grad der Arbeitnehmerorganisation tatsächlich in naher Zukunft zu erwarten und wenn ja, von Seiten des Arbeitgebers zu fürchten ist. Im Idealfall kann die Gründung einer Betriebsgewerkschaft tatsächlich zur Harmonisierung statt zum Kampf der Interessen führen. Ein gewisses Maß an Mitbestimmung und Gehör erhöht die Zufriedenheit und damit die Bindung der Arbeitnehmer an ein Unternehmen und bietet dem Arbeitgeber die Möglichkeit, auf Stimmung und Problemthemen in der Belegschaft zu reagieren. Bei der Einführung eines Arbeitnehmerhandbuchs kann es ein Vorteil sein, feste Ansprechpartner zu haben, statt Arbeitnehmervollversammlungen organisieren zu müssen. Auf der anderen Seite ist das Bedürfnis der Arbeitnehmer, sich organisiert in Entscheidungsprozesse im Unternehmen einzubringen, gerade in den boomenden Wirtschaftszentren eher gering. Viel mehr als Arbeitskampf und kollektive Verträge führen hier der Fachkräftemangel und die stetig steigenden Bedürfnisse der umworbenen Talente zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und immer größeren Gehaltssprüngen.