

Arbeitsgesetz der Volksrepublik China

(verabschiedet am 5. 7. 1994 auf der 8. Sitzung des Ständigen Ausschusses des
8. Nationalen Volkskongresses; in Kraft getreten am 1. 1. 1995)

Yubo Wang und Geno Hohenberg, Hamburg¹

Gliederung

Erster Abschnitt	Allgemeine Bestimmungen
Zweiter Abschnitt	Arbeitsförderung
Dritter Abschnitt	Arbeitsvertrag und Kollektivvertrag
Vierter Abschnitt	Arbeitszeit, arbeitsfreie Zeit und Urlaub
Fünfter Abschnitt	Arbeitsvergütung
Sechster Abschnitt	Arbeitssicherheit und -hygiene
Siebenter Abschnitt	Besonderer Schutz für weibliche und minderjährige Arbeitnehmer
Achter Abschnitt	Berufsbildung
Neunter Abschnitt	Sozialversicherung und Wohlfahrt
Zehnter Abschnitt	Arbeitsstreitigkeiten
Elfter Abschnitt	Überwachung und Kontrolle
Zwölfter Abschnitt	Rechtliche Verantwortlichkeiten
Dreizehnter Abschnitt	Nebenbestimmungen

Erster Abschnitt:

Allgemeine Bestimmungen

§ 1 Dieses Gesetz wird auf der Grundlage der Verfassung erlassen, um die Rechte und legalen Interessen der Arbeitnehmer zu schützen, die Arbeitsverhältnisse zu regeln, eine der sozialistischen Marktwirtschaft entsprechende Arbeitsordnung zu errichten und aufrechtzuerhalten und um die wirtschaftliche Entwicklung und den gesellschaftlichen Fortschritt zu fördern.

§ 2 Dieses Gesetz findet Anwendung bei den auf dem Gebiet der Volksrepublik China niedergelassenen Unternehmen und Betrieben (im folgenden Arbeitgeber genannt) und den mit ihnen in einem Arbeitsverhältnis stehenden Arbeitnehmern.

Dieses Gesetz wird ebenfalls angewendet auf staatliche Behörden, öffentliche Einrichtungen, gesellschaftliche Organisationen und die Arbeitnehmer, die mit diesen ein Arbeitsverhältnis begründet haben.

§ 3 Die Arbeitnehmer haben das Recht auf Gleichheit bei der Begründung eines Arbeitsverhältnisses und auf freie Wahl des Arbeitsplatzes, auf Arbeitsvergütung, auf arbeitsfreie Zeit und Urlaub, auf die Gewährung von Arbeitssicherheit und -hygiene, auf die Aus- und Fortbildung der beruflichen Fertigkeiten, auf Inanspruchnahme von Sozialversicherungs- und Wohlfahrtsleistungen, auf die Beantragung eines Verfahrens bei Arbeitsstreitigkeiten sowie andere durch Gesetze bestimmte Rechte bezüglich der Arbeit.

Der Arbeitnehmer hat den Arbeitsauftrag zu erfüllen, die Vorschriften über Arbeitssicherheit und -hygiene zu befolgen, die Arbeitsdisziplin und Berufsmoral zu beachten.

§ 4 Der Arbeitgeber hat in Übereinstimmung mit den Gesetzen Vorschriften und Regeln zu erlassen und zu vervollkommen, die gewährleisten, daß der Arbeitnehmer

seine Arbeitsrechte wahrnehmen und seine Arbeitspflichten erfüllen kann.

§ 5 Der Staat ergreift Maßnahmen, um die Schaffung von Arbeitsplätzen zu fördern, die Berufsbildung zu entwickeln, Arbeitsnormen zu bestimmen, die Einkommensverhältnisse in der Gesellschaft zu regulieren, das Sozialversicherungswesen zu vervollkommen, die Arbeitsverhältnisse zu koordinieren und den Lebensstandard der arbeitenden Bevölkerung schrittweise zu erhöhen.

§ 6 Der Staat befürwortet die Teilnahme der Arbeitnehmer an freiwilligen Arbeitseinsätzen, die Durchführung von Arbeitswettkämpfen und Aktionen zur Unterbreitung von Rationalisierungsvorschlägen. Er fördert und schützt die Arbeitnehmer in Bezug auf wissenschaftliche Forschungen, technische Erneuerungen, Erfindungen und Schöpfungen, zeichnet die Arbeitshelden und fortschrittlichen Arbeitnehmer aus und prämiiert sie.

§ 7 Die Arbeitnehmer haben das Recht, im Rahmen der Gesetze in eine Gewerkschaft einzutreten oder eine Gewerkschaft zu gründen.

Die Gewerkschaften vertreten und schützen die Rechte und legalen Interessen der Arbeitnehmer, sie versehen ihre Tätigkeit in Übereinstimmung mit den Gesetzen unabhängig und selbständig.

§ 8 Die Arbeitnehmer sind gemäß den gesetzlichen Bestimmungen durch die Belegschaftsversammlung, die Belegschaftsdelegiertenversammlung oder in anderer Weise an der demokratischen Betriebsführung beteiligt oder beraten sich gleichberechtigt mit dem Arbeitgeber bezüglich des Schutzes ihrer Rechte und legalen Interessen.

§ 9 Die Arbeitsverwaltungsbehörden des Staatsrates sind zuständig für die landesweiten Arbeitsangelegenheiten.

Die örtlichen Arbeitsverwaltungsbehörden der Volkregierungen von der Kreisebene an aufwärts sind für die

¹Yubo Wang, Lehrbeauftragter für Chinesisch an der Universität Hamburg und öffentlich bestellter und vereidigter Dolmetscher und Übersetzer für die chinesische Sprache in Hamburg, Haubachstr. 93, 22765 Hamburg

Geno Hohenberg, Rechtsanwältin und freie Autorin, Schillerstraße 23, 22767 Hamburg

Arbeitsangelegenheiten in ihrem Verwaltungsbezirk zuständig.

Zweiter Abschnitt: Arbeitsförderung

§ 10 Der Staat schafft durch die Förderung der wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Entwicklung Voraussetzungen für die Beschäftigung und erweitert die Arbeitsmöglichkeiten.

Der Staat ermuntert Unternehmen, öffentliche Einrichtungen und gesellschaftliche Organisationen im Rahmen der Gesetze und Verwaltungsverordnungen Produktions- und Dienstleistungsbetriebe zu gründen, um mehr Arbeitsplätze zu schaffen.

Der Staat unterstützt die arbeitende Bevölkerung, sich durch Selbstorganisation und privates Unternehmertum Beschäftigungsmöglichkeiten zu schaffen.

§ 11 Die örtlichen Volksregierungen auf allen Stufen sollen Maßnahmen ergreifen, um Arbeitsvermittlungstellen verschiedenster Art einzurichten und Dienstleistungen für Arbeitsuchende anzubieten.

§ 12 Bei der Begründung eines Arbeitsverhältnisses wird der Arbeitnehmer nicht wegen seiner Nationalität, seiner Rasse, seines Geschlechts, seiner Religion oder seines Glaubens diskriminiert.

§ 13 Frauen haben gleiches Recht auf Arbeit wie Männer. Bei der Begründung eines Arbeitsverhältnisses dürfen Frauen weder aufgrund ihres Geschlechts abgelehnt werden, noch dürfen die Einstellungsanforderungen für Frauen erhöht werden, ausgenommen sind die vom Staat für Frauen als ungeeignet bestimmten Industriebranchen oder Arbeitsplätze.

§ 14 Soweit es besondere Regelungen in Gesetzen oder Verordnungen für die Einstellung von Behinderten, Mitgliedern einer nationalen Minderheit und den aus dem aktiven Militärdienst Ausgeschiedenen gibt, sind diese anzuwenden.

§ 15 Es ist dem Arbeitgeber verboten, Minderjährige unter 16 Jahren einzustellen.

Sofern Kultur-, Sport- und Sondertechnologieeinheiten Minderjährige unter 16 Jahren einstellen, muß nach den betreffenden staatlichen Bestimmungen ein Genehmigungsverfahren durchgeführt werden und es muß gewährleistet sein, daß die Minderjährigen der allgemeinen Schulpflicht nachkommen können.

Dritter Abschnitt: Arbeitsvertrag und Kollektivvertrag

§ 16 Der Arbeitsvertrag ist ein Übereinkommen zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber zur Begründung eines Arbeitsverhältnisses und zur Festlegung der beiderseitigen Rechte und Pflichten.

Zur Begründung eines Arbeitsverhältnisses ist ein Arbeitsvertrag zu schließen.

§ 17 Bei Abschluß oder Änderung des Arbeitsvertrages sind die Grundsätze der Gleichheit, der Freiwilligkeit und des beiderseitigen Einvernehmens zu beachten. Gegen Bestimmungen in Gesetzen und Verordnungen darf nicht verstoßen werden.

Ist ein Arbeitsvertrag rechtsgültig abgeschlossen worden, erlangt er bindende Wirkung; die Parteien haben die Pflichten aus dem Arbeitsvertrag zu erfüllen.

§ 18 Folgende Arbeitsverträge sind nichtig:

- (1) Arbeitsverträge, die gegen Gesetze und Verwaltungsverordnungen verstoßen;
- (2) Arbeitsverträge, die unter Anwendung von Täuschung, Drohung oder ähnlichen Mitteln abgeschlossen wurden.

Nichtige Arbeitsverträge haben bereits ab dem Zeitpunkt ihres Abschlusses keine bindende Wirkung. Wird festgestellt, daß ein Arbeitsvertrag teilweise nichtig ist, bleibt der übrige Teil wirksam, falls die teilweise Nichtigkeit nicht den anderen Teil in Mitleidenschaft zieht.

Die Feststellung der Nichtigkeit eines Arbeitsvertrags liegt bei den Schiedsausschüssen für Arbeitsstreitigkeiten beziehungsweise den Volksgerichten.

§ 19 Der Arbeitsvertrag ist in schriftlicher Form abzuschließen und enthält folgende Punkte:

- (1) Laufzeit des Arbeitsvertrags;
- (2) Inhalt und Umfang der Tätigkeit;
- (3) Arbeitsschutz und Arbeitsbedingungen;
- (4) Arbeitsvergütung;
- (5) Arbeitsdisziplin;
- (6) Voraussetzungen für die Auflösung des Arbeitsvertrages;
- (7) Folgen bei Vertragsverletzungen.

Über diese regelungsbedürftigen Punkte hinaus können die Parteien noch weitere Vertragsinhalte vereinbaren.

§ 20 Der Arbeitsvertrag kann befristet, unbefristet oder bis zur Beendigung einer bestimmten Arbeit befristet sein.

Ist der Arbeitnehmer bei demselben Arbeitgeber mehr als 10 Jahre ununterbrochen beschäftigt, soll ein unbefristeter Arbeitsvertrag abgeschlossen werden, sofern beide Parteien mit der Verlängerung des Arbeitsverhältnisses einverstanden sind und der Arbeitnehmer den Abschluß eines unbefristeten Arbeitsvertrages wünscht.

§ 21 Im Arbeitsvertrag kann eine Probezeit vereinbart werden. Die Probezeit darf sechs Monate nicht überschreiten.

§ 22 Die Vertragsparteien können im Arbeitsvertrag Regelungen bezüglich der Wahrung der Geschäftsgeheimnisse des Arbeitgebers vereinbaren.

§ 23 Der Arbeitsvertrag wird aufgelöst bei Ende der Laufzeit oder bei Eintritt der vereinbarten Voraussetzungen zu seiner Beendigung.

§ 24 Der Arbeitsvertrag kann von den Vertragsparteien auch einvernehmlich aufgelöst werden.

§ 25 Liegt einer der nachfolgenden Umstände in der Person des Arbeitnehmers vor, kann der Arbeitsvertrag seitens des Arbeitgebers gekündigt werden:

- (1) in der Probezeit stellt sich heraus, daß der Arbeitnehmer die Einstellungsvoraussetzungen nicht erfüllt;
- (2) der Arbeitnehmer verstößt in schwerwiegender Weise gegen die Arbeitsdisziplin oder gegen Vorschriften und Regeln des Arbeitgebers;
- (3) der Arbeitnehmer verletzt seine Pflichten in schwerwiegender Weise oder bedient sich unredlicher Mittel zur Verschaffung rechtswidriger Vorteile, so daß die Interessen des Arbeitgebers erheblichen Schaden nehmen;
- (4) der Arbeitnehmer wird strafrechtlich verfolgt.

§ 26 Bei Vorliegen eines der nachfolgenden Umstände kann der Arbeitgeber den Arbeitsvertrag nach einer schriftlichen Anzeige, die 30 Tage zuvor zu erfolgen hat, kündigen:

- (1) der Arbeitnehmer kann nach Genesung von Krankheit oder einer nicht arbeitsbedingten Verletzung seine ursprüngliche Tätigkeit und auch eine vom Arbeitgeber zugewiesene andere Tätigkeit nicht ausführen;
- (2) der Arbeitnehmer ist den Arbeitsanforderungen nicht gewachsen, auch nicht nach einer Fortbildung oder nach einem innerbetrieblichen Arbeitsplatzwechsel;
- (3) die Umstände, auf denen der Vertrag beruht, haben nach Vertragsschluß wesentliche Änderungen erfahren, so daß der ursprüngliche Vertrag nicht mehr erfüllt werden kann und die Parteien haben über eine Änderung des Vertrags keine Einigung erzielt.

§ 27 Sofern die Belegschaft während der gesetzlichen Konsolidierungszeit bei drohendem Konkurs oder für den Fall, daß die Produktion bzw. der Betrieb in erhebliche Schwierigkeiten geraten, verkleinert werden muß, hat der Arbeitgeber die Gewerkschaft oder die Belegschaft 30 Tage zuvor über die Situation in Kenntnis zu setzen. Nach Anhörung der Gewerkschaft oder der Belegschaft und Meldung an die Arbeitsverwaltungsbehörde darf er Personal abbauen.

Hat der Arbeitgeber den Bestimmungen des letzten Absatzes entsprechend das Personal abgebaut, so soll er im Falle von Neueinstellungen innerhalb eines Zeitraumes von 6 Monaten das zuvor gekündigte Personal bevorzugt einstellen.

§ 28 Soweit ein Arbeitsvertrag gemäß den Regelungen der §§ 24, 26 oder 27 dieses Gesetzes aufgelöst wurde, hat der Arbeitgeber nach den betreffenden staatlichen Bestimmungen eine finanzielle Abfindung zu gewähren.

§ 29 Bei Vorliegen eines der nachfolgenden Umstände in der Person des Arbeitnehmers darf der Arbeitgeber den Arbeitsvertrag nicht nach den Bestimmungen der §§ 26 oder 27 dieses Gesetzes kündigen:

- (1) der Arbeitnehmer leidet an einer Berufskrankheit oder erlitt einen Arbeitsunfall und es wurde festgestellt, daß er ganz oder teilweise arbeitsunfähig ist;
- (2) bei Erkrankung oder Verletzung innerhalb der vorgeschriebenen Behandlungszeit;
- (3) bei Arbeitnehmerinnen während der Schwangerschaft, des Wochenbetts und der Stillzeit;
- (4) bei Vorliegen anderer durch Gesetze oder Verwaltungsverordnungen bestimmter Umstände.

§ 30 Im Falle der Kündigung des Arbeitsvertrags durch den Arbeitgeber hat die Gewerkschaft das Recht, Einspruch einzulegen, falls sie die Kündigung für nicht gerechtfertigt hält. Verstößt der Arbeitgeber bei der Kündigung gegen Gesetze, Verordnungen oder gegen den Arbeitsvertrag, so ist die Gewerkschaft berechtigt, einen Antrag auf erneute Behandlung der Sache zu stellen. Beantragt der Arbeitnehmer ein Schiedsverfahren oder erhebt er Klage, so soll ihm die Gewerkschaft im Rahmen der Gesetze Unterstützung und Hilfe gewähren.

§ 31 Will der Arbeitnehmer den Arbeitsvertrag kündigen, so hat er dies 30 Tage zuvor dem Arbeitgeber schriftlich mitzuteilen.

§ 32 Bei Vorliegen eines der nachfolgenden Umstände, kann der Arbeitnehmer den Arbeitsvertrag fristlos kündigen:

- (1) während der Probezeit;
- (2) der Arbeitgeber zwingt den Arbeitnehmer unter Anwendung von Gewalt, Drohung oder anderen rechtswidrigen die persönliche Freiheit einschränkenden Mitteln zur Arbeit;

- (3) der Arbeitgeber zahlt die Arbeitsvergütung nicht vertragsgemäß oder die Arbeitsbedingungen sind nicht vertragsgemäß.

§ 33 Die Arbeitnehmerseite kann in Bezug auf die Arbeitsvergütung, die Arbeitszeit und die arbeitsfreie Zeit, die Arbeitssicherheit und -hygiene, Versicherungen, Wohlfahrtsleistungen und ähnliche Angelegenheiten einen Kollektivvertrag mit dem Unternehmen schließen. Der Entwurf des Kollektivvertrags ist der Belegschaftsdelegiertenversammlung oder der Belegschaftsversammlung zur Diskussion und Verabschiedung vorzulegen.

Der Kollektivvertrag ist durch die Gewerkschaft, die in Vertretung der Arbeitnehmer handelt, mit dem Unternehmen abzuschließen. In Unternehmen ohne Gewerkschaft erfolgt der Vertragsabschluß zwischen den von der Belegschaft gewählten Vertretern und dem Unternehmen.

§ 34 Der unterzeichnete Kollektivvertrag ist den Arbeitsverwaltungsbehörden zuzuleiten. Der Kollektivvertrag erlangt Gültigkeit, sofern die Arbeitsverwaltungsbehörden innerhalb von 15 Tagen nach Erhalt des Vertragstextes keinen Einspruch erheben.

§ 35 Kollektivverträge, die im Rahmen der Gesetze abgeschlossen sind, haben für das Unternehmen und die Arbeitnehmer des Unternehmens bindende Wirkung. Von den Rahmenbedingungen im Kollektivvertrag darf bezüglich der Arbeitsvergütung, der Arbeitsbedingungen und ähnlicher Regelungen in den Arbeitsverträgen der Arbeitnehmer mit dem Unternehmen nicht zuungunsten der Arbeitnehmer abgewichen werden.

Vierter Abschnitt: Arbeitszeit, arbeitsfreie Zeit und Urlaub

§ 36 Der Staat gibt ein Arbeitszeitsystem vor, nach dem der Arbeitnehmer täglich nicht mehr als 8 Stunden und wöchentlich durchschnittlich nicht mehr als 44 Stunden arbeitet.

§ 37 Für Arbeitnehmer mit Akkordarbeit soll der Arbeitgeber entsprechend dem durch § 36 dieses Gesetzes bestimmten Arbeitszeitsystem das Arbeitssoll und die Akkordentlohnungskriterien festlegen.

§ 38 Der Arbeitgeber gewährt dem Arbeitnehmer mindestens einen Ruhetag² in der Woche.

§ 39 Unternehmen und Betriebe, die wegen der Eigenart ihres Produktionsbetriebes die Bestimmungen der §§ 36 und 38 dieses Gesetzes nicht einhalten können, dürfen nach Genehmigung durch die Arbeitsverwaltungsbehörden andere Regelungen bezüglich der Arbeitszeit und arbeitsfreien Zeit einführen.

§ 40 Der Arbeitgeber hat dem Arbeitnehmer dem Gesetz nach an den folgenden Feiertagen arbeitsfreie Tage zu gewähren:

- (1) Neujahrstag;
- (2) Frühlingsfest;
- (3) Internationaler Tag der Arbeit;
- (4) Nationalfeiertag;
- (5) andere durch Gesetze und Verordnungen festgelegte arbeitsfreie Feiertage.

§ 41 Der Arbeitgeber kann die Arbeitszeit nach Beratung mit der Gewerkschaft und den Arbeitnehmern aus betrieblichen Gründen verlängern. In der Regel soll die Verlängerung nicht mehr als eine Stunde am Tag betragen. Die Verlängerung der Arbeitszeit aus besonderen Gründen darf bei der Gewährleistung der Gesundheit der Arbeit-

²Mit "Ruhetag" ist hier ein arbeitsfreier Tag gemeint.

nehmer bis zu drei Stunden am Tag, aber monatlich nicht mehr als 36 Stunden betragen.

§ 42 Bei Vorliegen eines der nachfolgenden Umstände wird die Arbeitszeitverlängerung nicht durch § 41 des vorliegenden Gesetzes eingeschränkt:

- (1) im Falle von Naturkatastrophen, Unfällen oder anderen Ereignissen, die Leben, Gesundheit oder Eigentum der Arbeitnehmer bedrohen, so daß die unverzügliche Ausführung der Arbeit erforderlich ist;
- (2) der Produktionsbetrieb oder das öffentliche Interesse wird durch Störungen an Produktionsanlagen, Transportwegen oder öffentlichen Anlagen beeinträchtigt, so daß es einer unverzüglichen Reparatur bedarf;
- (3) sofern Gesetze und Verwaltungsverordnungen andere Umstände festlegen.

§ 43 Der Arbeitgeber darf die Arbeitszeit der Arbeitnehmer nicht unter Verstoß gegen das vorliegende Gesetz verlängern.

§ 44 Liegt einer der nachfolgenden Umstände vor, so hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer nach den untenstehenden Kriterien Vergütung für die Arbeitszeit zu leisten, die über die Regelarbeitszeit des Arbeitnehmers hinausgeht:

- (1) bei Anordnung von Arbeitszeitverlängerung ist eine Vergütung von nicht weniger als 150% des Arbeitslohnes zu zahlen;
- (2) wird Ruhetagarbeit angeordnet, für die aber kein Ersatzruhetag gewährt werden kann, so ist eine Vergütung von nicht weniger als 200% des Arbeitslohnes zu zahlen;
- (3) wird Feiertagarbeit angeordnet, so ist eine Vergütung von nicht weniger als 300% des Arbeitslohnes zu zahlen.

§ 45 Der Staat gibt ein System des bezahlten Jahresurlaubs vor.

Arbeitnehmer, die ununterbrochen ein Jahr lang gearbeitet haben, erhalten einen bezahlten Jahresurlaub. Die konkreten Ausführungsbestimmungen werden vom Staatsrat erlassen.

Fünfter Abschnitt: Arbeitsvergütung

§ 46 Bei der Lohnverteilung ist das Prinzip "Verteilung nach Leistung" zu befolgen. Für gleiche Arbeit gibt es gleichen Lohn.

Das Lohnniveau steigt schrittweise mit der wirtschaftlichen Entwicklung. Der Staat führt die makroökonomische Regulierung und Kontrolle über das Gesamtlohnvolumen durch.

§ 47 Der Arbeitgeber bestimmt nach der Eigenart des Betriebes und der wirtschaftlichen Ertragskraft und unter Beachtung der Gesetze die Art und Weise der Lohnverteilung und das Lohnniveau.

§ 48 Der Staat gibt ein System der Mindestlohngarantie vor. Das konkrete Mindestlohniveau legen die Volksregierungen der Provinzen, der Autonomen Gebiete und der Regierungsunmittelbaren Städte fest und geben es dem Staatsrat zu Protokoll.

Die vom Arbeitgeber an den Arbeitnehmer zu zahlende Arbeitsvergütung darf nicht das örtliche Mindestlohniveau unterschreiten.

§ 49 Bei Festlegung und Änderung des Mindestlohnniveaus sind folgende Faktoren zu berücksichtigen:

- (1) die Mindestausgaben für den Lebensunterhalt eines Arbeitnehmers und für die von ihm durchschnittlich zu unterhaltenden Personen,
- (2) der gesamtgesellschaftliche Lohndurchschnitt,
- (3) die Arbeitsproduktivität,
- (4) die allgemeine Beschäftigungslage und
- (5) die Niveauunterschiede bezüglich der wirtschaftlichen Entwicklung in den verschiedenen Regionen.

§ 50 Die Arbeitsvergütung ist dem Arbeitnehmer monatlich persönlich in Geld auszuzahlen. Der Lohn des Arbeitnehmers darf nicht unrechtmäßig gekürzt, die Auszahlung nicht grundlos verzögert werden.

§ 51 Für gesetzlich festgelegte arbeitsfreie Tage, Hochzeits- und Trauerurlaub sowie für die Zeit der gesetzlich vorgeschriebenen Teilnahme an gesellschaftlichen Aktionen hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer gemäß dem Gesetz den Arbeitslohn zu zahlen.

Sechster Abschnitt: Arbeitssicherheit und Arbeitshygiene

§ 52 Der Arbeitgeber hat eine Arbeitssicherheits- und Arbeitshygieneordnung zu errichten und zu vervollkommen. Er hat die staatlichen Arbeitssicherheits- und Arbeitshygienevorschriften und -standards strikt einzuhalten. Er ist verpflichtet, die Arbeitnehmer über Arbeitssicherheit und -hygiene aufzuklären, Unfälle im Arbeitsprozeß zu verhindern und Berufsgefahren zu mindern.

§ 53 Die Betriebseinrichtungen für Arbeitssicherheit und Arbeitshygiene müssen den staatlich erlassenen Anforderungen entsprechen.

Die Einrichtungen für Arbeitssicherheit und -hygiene müssen bei Neubau- Umbau- und Erweiterungsbauprojekten zeitgleich mit dem Hauptbau geplant, ausgeführt und in Betrieb genommen werden.

§ 54 Der Arbeitgeber hat für die Arbeitnehmer den staatlichen Bestimmungen entsprechende Arbeitssicherheits- und Arbeitshygienebedingungen zu schaffen und erforderliche Arbeitsschutzmittel zur Verfügung zu stellen. Er hat bei Arbeitnehmern in gefahrgeneigten Berufen regelmäßige Gesundheitsuntersuchungen durchführen zu lassen.

§ 55 Arbeitnehmer, die Facharbeit verrichten, müssen eine Fachausbildung absolviert und die Qualifikation für die Facharbeit erhalten haben.

§ 56 Der Arbeitnehmer hat während des Arbeitsprozesses die Sicherheitsbestimmungen strikt zu beachten.

Der Arbeitnehmer hat das Recht, die Ausführung von Arbeiten zu verweigern, wenn Vorgesetzte auf der Arbeitgeberseite den Vorschriften zuwider riskante Arbeitseinsätze anordnen oder erzwingen. Der Arbeitnehmer hat das Recht, im Falle der Anordnung von Arbeiten, die Leben oder Gesundheit bedrohen, Kritik vorzubringen oder Strafanzeige zu erstatten bzw. Bestrafung zu beantragen.

§ 57 Der Staat baut ein System der statistischen Erfassung, der Meldung und Bearbeitung im Falle von Unfällen mit Verletzten und Toten und bei Berufskrankheiten auf. Die Arbeitsverwaltungsbehörden der Volksregierungen von der Kreisebene an aufwärts, die anderen zuständigen Behörden und die Arbeitgeber haben dem Gesetz nach über Arbeitnehmerunfälle mit Verletzten und Toten, die sich während des Arbeitsprozesses ereignen, und über Berufskrankheiten bei Arbeitnehmern Statistiken zu führen, Meldung zu machen und den Vorgang zu bearbeiten.

**Siebenter Abschnitt:
Besonderer Schutz für weibliche und minderjährige
Arbeitnehmer**

§ 58 Der Staat gewährt weiblichen und minderjährigen Arbeitnehmern besonderen Schutz.

Minderjährige Arbeitnehmer sind Arbeitnehmer zwischen dem vollendeten 16. und dem noch nicht vollendeten 18. Lebensjahr.

§ 59 Es ist verboten, Arbeitnehmerinnen mit Arbeiten in Bergwerken, untertage und mit Arbeiten des 4. Grades der durch staatliche Bestimmungen festgelegten körperlichen Arbeitsintensität sowie mit anderen für Frauen zu meidenden Arbeiten zu beschäftigen.

§ 60 Arbeitnehmerinnen dürfen während ihrer Menstruation weder mit Arbeiten in der Höhe, noch mit Tief-temperatur- oder Kaltwasserarbeiten noch mit Arbeiten des 3. Grades der durch staatliche Bestimmungen festgelegten körperlichen Arbeitsintensität beschäftigt werden.

§ 61 Arbeitnehmerinnen dürfen während der Schwangerschaft weder mit Arbeiten des 3. Grades der durch staatliche Bestimmungen festgelegten körperlichen Arbeitsintensität noch mit anderen in der Schwangerschaft zu meidenden Arbeiten beschäftigt werden. Bei Arbeitnehmerinnen ab dem siebenten Schwangerschaftsmonat darf weder Arbeitszeitverlängerung noch Nacharbeit angeordnet werden.

§ 62 Arbeitnehmerinnen erhalten nach der Geburt eines Kindes einen Wöcherinnenurlaub von nicht weniger als 90 Tagen.

§ 63 Arbeitnehmerinnen dürfen während der Stillzeit von noch nicht einjährigen Säuglingen weder mit Arbeiten des 3. Grades der durch staatliche Bestimmungen festgelegten körperlichen Arbeitsintensität noch mit anderen in der Stillzeit zu meidenden Arbeiten beschäftigt werden, noch darf Arbeitszeitverlängerung oder Nacharbeit angeordnet werden.

§ 64 Minderjährige Arbeitnehmer dürfen weder mit Arbeiten in Bergwerken oder untertage noch mit Arbeiten des 4. Grades der durch staatliche Bestimmungen festgelegten körperlichen Arbeitsintensität noch mit anderen für Minderjährige zu meidenden Arbeiten beschäftigt werden.

§ 65 Der Arbeitgeber hat minderjährige Arbeitnehmer regelmäßig auf ihre Gesundheit untersuchen zu lassen.

**Achter Abschnitt:
Berufsbildung**

§ 66 Der Staat baut auf jede erdenkliche Weise unter Ergreifung aller Maßnahmen ein Berufsbildungswesen auf, um berufliche Fähigkeiten der Arbeitnehmer zu erschließen, die Leistungsfähigkeit der Arbeitnehmer zu erhöhen, die Berufseignung und die Arbeitsfähigkeit zu steigern.

§ 67 Die Volksregierungen auf allen Stufen sollen die Entwicklung der Berufsbildung in den sozialökonomischen Entwicklungsplan aufnehmen. Sie ermuntern und unterstützen Unternehmen, öffentliche Einrichtungen, gesellschaftliche Organisationen und Einzelpersonen, die über die Voraussetzungen dazu verfügen, Berufsbildung in verschiedensten Formen durchzuführen.

§ 68 Der Arbeitgeber soll ein innerbetriebliches Berufsbildungssystem aufbauen. Er bezieht und verwendet gemäß den staatlichen Bestimmungen Geldleistungen aus

Berufsbildungsfonds und hat den Arbeitnehmern entsprechend den betrieblichen Gegebenheiten planmäßig eine Berufsbildung zu gewähren.

Arbeitnehmer, die eine Facharbeit auf dem Gebiet der Technik zu verrichten haben, sind vor der Arbeitsaufnahme auszubilden.

§ 69 Der Staat legt Berufsarten fest, erläßt im Hinblick auf die jeweiligen Berufe Standards für die beruflichen Fähigkeiten, gibt ein Zeugnisssystem für die Berufsqualifikation vor, bei dem staatlich genehmigte Prüfungs- und Begutachtungsstellen für die Prüfung und Begutachtung der Arbeitnehmer zuständig sind.

**Neunter Abschnitt:
Sozialversicherung und Wohlfahrt**

§ 70 Der Staat entwickelt das Sozialversicherungswesen und gründet Sozialversicherungsfonds, so daß Arbeitnehmer in Falle von Alter, Krankheit, Arbeitsunfall, Arbeitslosigkeit, Kindesgeburt und ähnlichen Umständen Hilfe und Ausgleichsleistungen erhalten können.

§ 71 Das Sozialversicherungsniveau soll dem sozialökonomischen Entwicklungsstand und der gesamtgesellschaftlichen Leistungsfähigkeit entsprechen.

§ 72 Die Sozialversicherungsfonds legen je nach Versicherungsart ihre Finanzierungsquellen fest und führen schrittweise ein einheitliches und umfassendes Finanzierungssystem ein. Arbeitgeber und Arbeitnehmer haben dem Gesetz nach der Sozialversicherung beizutreten und Beiträge zur Sozialversicherung zu zahlen.

§ 73 Liegt einer der nachfolgenden Umstände in der Person des Arbeitnehmers vor, erhält er gemäß dem Gesetz Leistungen der Sozialversicherung:

- (1) Ruhestand;
- (2) Krankheit oder Verletzung;
- (3) Behinderung durch Arbeitsunfall oder Erkrankung an einer Berufskrankheit;
- (4) Arbeitslosigkeit;
- (5) Kindesgeburt.

Die Hinterbliebenen erhalten nach dem Tode des Arbeitnehmers dem Gesetz nach Hinterbliebenenzuschuß.

Die Voraussetzungen und Bemessungskriterien für die Gewährung von Sozialversicherungsleistungen werden durch Gesetze und Verordnungen festgelegt.

Die dem Arbeitnehmer zustehenden Geldleistungen der Sozialversicherung sind rechtzeitig und in voller Höhe auszuzahlen.

§ 74 Die ausführenden Organe der Sozialversicherungsfonds sind nach dem Gesetz zuständig für Einnahmen, Ausgaben, Verwaltung und Geldtransfer der Sozialversicherungsfonds und tragen darüber hinaus Verantwortung für Werterhaltung und Wertsteigerung der Sozialversicherungsfonds.

Die Aufsichtsorgane der Sozialversicherungsfonds üben die Aufsicht über Einnahmen, Ausgaben, Verwaltung und Geldtransfer der Sozialversicherungsfonds aus.

Bildung und Aufgaben der ausführenden Organe und der Aufsichtsorgane der Sozialversicherungsfonds werden durch Gesetze bestimmt.

Die Zweckentfremdung der Sozialversicherungsfonds ist Organisationen ebenso wie Einzelpersonen untersagt.

§ 75 Der Staat ermuntert die Arbeitgeber, entsprechend den betrieblichen Gegebenheiten Zusatzversicherungen für Arbeitnehmer einzurichten.

Der Staat befürwortet das Versicherungssparen für Arbeitnehmer.

§ 76 Der Staat entwickelt das gesellschaftliche Wohlfahrtswesen und errichtet öffentliche Wohlfahrtsanlagen, um für die arbeitende Bevölkerung Voraussetzungen für Ruhe, Erholung und Kur zu schaffen.

Die Arbeitgeber sollen Voraussetzungen schaffen, damit das innerbetriebliche Wohlfahrtswesen verbessert und die Wohlfahrtsleistungen gegenüber den Arbeitnehmern erhöht werden können.

Zehnter Abschnitt: Arbeitsstreitigkeiten

§ 77 Treten Arbeitsstreitigkeiten zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer auf, können die Parteien nach dem Gesetz Schlichtung oder Schiedsentscheidung beantragen oder Klage erheben. Sie können auch durch Verhandlungen den Streit beilegen.

Die Schlichtungsgrundsätze finden auch für die Schiedsentscheidung und das Gerichtsverfahren Anwendung.

§ 78 Für die Beilegung von Arbeitsstreitigkeiten sind die Grundsätze der Rechtmäßigkeit, der Unparteilichkeit und der rechtzeitigen Behandlung zu befolgen. Die Rechte und legalen Interessen der Parteien der Arbeitsstreitigkeit sind gemäß dem Gesetz zu schützen.

§ 79 Nach Auftreten einer Arbeitsstreitigkeit können die Parteien bei dem Schlichtungsausschuß für Arbeitsstreitigkeiten, der in dem Unternehmen oder Betrieb eingerichtet ist, einen Antrag auf Schlichtung stellen. Scheitert die Schlichtung und fordert eine Partei eine Schiedsentscheidung, so kann beim Schiedsausschuß für Arbeitsstreitigkeiten die Schiedsentscheidung beantragt werden. Eine Partei kann auch unmittelbar beim Schiedsausschuß für Arbeitsstreitigkeiten einen Schiedsantrag stellen. Gegen die Schiedsentscheidung kann Klage beim Volksgericht erhoben werden.

§ 80 In den Unternehmen und Betrieben können Schlichtungsausschüsse für Arbeitsstreitigkeiten eingerichtet werden. Die Mitglieder eines Schlichtungsausschusses für Arbeitsstreitigkeiten bestehen aus Vertretern der Belegschaft, Vertretern des Arbeitgebers und Vertretern der Gewerkschaft. Den Vorsitz des Schlichtungsausschusses für Arbeitsstreitigkeiten übernimmt der Vertreter der Gewerkschaft.

Ist bei Arbeitsstreitigkeiten im Wege der Schlichtung ein Übereinkommen erzielt worden, haben die Parteien dieses zu befolgen.

§ 81 Die Schiedsausschüsse für Arbeitsstreitigkeiten setzen sich zusammen aus Vertretern der Arbeitsverwaltungsbehörde, Vertretern der Gewerkschaft der gleichen Stufe und Vertretern des Arbeitgebers. Den Vorsitz des Schiedsausschusses für Arbeitsstreitigkeiten übernimmt der Vertreter der Arbeitsverwaltungsbehörde.

§ 82 Will eine Partei eine Schiedsentscheidung beantragen, so hat sie innerhalb von 60 Tagen nach Auftreten der Arbeitsstreitigkeit einen schriftlichen Antrag an den Schiedsausschuß für Arbeitsstreitigkeiten zu stellen. Die Schiedsentscheidung ist in der Regel innerhalb von 60 Tagen nach Empfang des Antrages zu erlassen. Wird von keiner Seite Einspruch gegen die Schiedsentscheidung eingelegt, haben die Parteien dieser Folge zu leisten.

§ 83 Ist eine der Parteien mit der Schiedsentscheidung nicht einverstanden, so kann sie innerhalb von 15 Tagen nach Empfang der schriftlichen Schiedsentscheidung beim Volksgericht Klage erheben. Erhebt die Partei innerhalb

der gesetzlichen Frist weder Klage, noch leistet sie der Schiedsentscheidung Folge, so kann die gegnerische Partei beim Volksgericht die zwangsweise Durchsetzung (der Schiedsentscheidung) beantragen.

§ 84 Treten bei Abschluß des Kollektivvertrages Streitigkeiten auf, die die Parteien durch Verhandlungen nicht beizulegen vermögen, so können die Arbeitsverwaltungsbehörden der örtlichen Volksregierung mit beiden Parteien schlichtend verhandeln.

Vermögen die Parteien Streitigkeiten, die bei der Erfüllung des Kollektivvertrages auftreten, nicht durch Verhandlungen beizulegen, so kann der Schiedsausschuß für Arbeitsstreitigkeiten um Entscheidung ersucht werden. Gegen die Schiedsentscheidung kann innerhalb von 15 Tagen nach Empfang der schriftlichen Schiedsentscheidung Klage beim Volksgericht erhoben werden.

Elfter Abschnitt: Überwachung und Kontrolle

§ 85 Die Arbeitsverwaltungsbehörden der Volksregierungen von der Kreisebene an aufwärts haben dem Gesetz nach die Arbeitgeber im Hinblick auf die Befolgung der Arbeitsgesetze und -verordnungen zu überwachen und zu kontrollieren. Sie sind befugt, Verstöße gegen Arbeitsgesetze und -verordnungen zu unterbinden und Korrekturen anzuordnen.

§ 86 In Ausführung dienstlicher Aufgaben sind die Überwachungs- und Kontrollpersonen der Arbeitsverwaltungsbehörden der Volksregierungen von der Kreisebene an aufwärts befugt, in die Unternehmen und Betriebe hineinzugehen, erforderliche Unterlagen einzusehen und die Arbeitsstätten zu besichtigen, um die Einhaltung der Arbeitsgesetze und -verordnungen zu überprüfen.

Führen Überwachungs- und Kontrollpersonen der Arbeitsverwaltungsbehörden der Volksregierungen von der Kreisebene an aufwärts diese Dienstaufgaben aus, so haben sie Ausweise vorzuzeigen, bei Durchsetzung der Gesetze unparteiisch vorzugehen und die betreffenden Bestimmungen zu beachten.

§ 87 Die zuständigen Behörden der Volksregierungen von der Kreisebene an aufwärts überwachen im Rahmen ihres jeweiligen Zuständigkeitsbereiches die Einhaltung der Arbeitsgesetze und -verordnungen durch die Arbeitgeber.

§ 88 Die Gewerkschaften auf allen Stufen schützen die Rechte und legalen Interessen der Arbeitnehmer und überwachen die Einhaltung der Arbeitsgesetze und -verordnungen durch die Arbeitgeber.

Jede Organisation oder Einzelperson ist befugt, bei Verstößen gegen Arbeitsgesetze und -verordnungen Anzeige zu erstatten.

Zwölfter Abschnitt: Rechtliche Verantwortlichkeiten

§ 89 Verstößen die vom Arbeitgeber erlassenen Arbeitsvorschriften und -regeln gegen Bestimmungen in Gesetzen und Verordnungen, so spricht die Arbeitsverwaltungsbehörde eine Verwarnung aus und ordnet Korrektur an. Ist dem Arbeitnehmer ein Schaden entstanden, so hat der Arbeitgeber Schadensersatz zu leisten.

§ 90 Verlängert der Arbeitgeber die Arbeitszeit der Arbeitnehmer den Bestimmungen dieses Gesetzes zuwider, so spricht die Arbeitsverwaltungsbehörde eine Verwarnung aus und ordnet Korrektur an. Sie kann auch eine Geldbuße verhängen.

§ 91 Liegt eine der nachstehenden Verletzungshandlungen in Bezug auf die Rechte und legalen Interessen des Arbeitnehmers durch den Arbeitgeber vor, so ordnet die Arbeitsverwaltungsbehörde die Auszahlung der Arbeitsvergütung bzw. der Abfindung an; sie kann auch die Zahlung von Schadensersatz anordnen:

- (1) Kürzung der Arbeitsvergütung des Arbeitnehmers oder unbegründete Verzögerung ihrer Auszahlung;
- (2) Nichtzahlung der Arbeitsvergütung für Überstunden;
- (3) Geringere Lohnzahlung als dem ortsüblichen Mindestlohnniveau entspricht;
- (4) Nichtzahlung der Abfindung gemäß den Bestimmungen dieses Gesetzes nach Auflösung des Arbeitsvertrags.

§ 92 Entsprechen die Arbeitssicherheitsanlagen und Arbeitshygienebedingungen der Unternehmen und Betriebe nicht den staatlichen Bestimmungen oder werden den Arbeitnehmern die erforderlichen Arbeitsschutzmittel und Arbeitsschutzeinrichtungen nicht zur Verfügung gestellt, so ordnen die Arbeitsverwaltungsbehörden oder die anderen zuständigen Behörden Korrektur an. Sie können auch eine Geldbuße verhängen. Ist der Sachverhalt schwerwiegend, so kann bei den Volksregierungen von der Kreisebene an aufwärts die Einstellung des Betriebes und Korrektur beantragt werden. Sind gegen verborgene Unfallgefahren keine Maßnahmen ergriffen worden und haben sich schwere Unfälle ereignet, die Schäden an Leben oder Eigentum der Arbeitnehmer zur Folge hatten, so werden die Verantwortlichen gemäß §187 StGB strafrechtlich verfolgt.

§ 93 Zwingt der Arbeitgeber Arbeitnehmer vorschriftswidrige riskante Arbeiten zu verrichten, bei denen sich schwere Unfälle mit Toten oder Verletzten oder anderen schwerwiegenden Folgen ereignen, so werden die Verantwortlichen gemäß dem Gesetz strafrechtlich verfolgt.

§ 94 Stellen Arbeitgeber Minderjährige unter 16 Jahren ein, so ordnet die Arbeitsverwaltungsbehörde Korrektur an und verhängt eine Geldbuße. In schwerwiegenden Fällen entziehen die Verwaltungsbehörden für Industrie und Handel dem Unternehmen die Unternehmenszulassung.

§ 95 Verstößt der Arbeitgeber gegen die Bestimmungen dieses Gesetzes zum Schutze der weiblichen und minderjährigen Arbeitnehmer und verletzt ihre Rechte und legalen Interessen, so ordnet die Arbeitsverwaltungsbehörde Korrektur an und verhängt eine Geldbuße. Haben weibliche oder minderjährige Arbeitnehmer einen Schaden erlitten, so hat der Arbeitgeber Schadensersatz zu leisten.

§ 96 Bei Vorliegen einer der nachstehenden Handlungen auf Seiten des Arbeitgebers verhängt die Behörde für öffentliche Sicherheit gegen den Verantwortlichen bis zu 15 Tage Gewarsham, Geldbuße oder erteilt eine Verwarnung; Erfüllt die Handlung einen Straftatbestand, wird der Verantwortliche gemäß dem Gesetz strafrechtlich verfolgt:

- (1) Erzwingung der Arbeit unter Anwendung von Gewalt, Drohung oder rechtswidriger Einschränkung der persönlichen Freiheit;
- (2) Beleidigung, körperliche Mißhandlung, Prügel, rechtswidrige Durchsuchung oder Freiheitsberaubung des Arbeitnehmers.

§ 97 Verursacht ein durch Verschulden des Arbeitgebers nichtiger Vertrag dem Arbeitnehmer einen Schaden, so hat der Arbeitgeber Schadensersatz zu leisten.

§ 98 Kündigt der Arbeitgeber den Arbeitsvertrag den Bestimmungen im vorliegenden Gesetz zuwider und verzögert absichtlich den Vertragsabschluß, so ordnet die Arbeitsverwaltungsbehörde Korrektur an. Ist dem Arbeitnehmer ein Schaden entstanden, hat der Arbeitgeber Schadensersatz zu leisten.

§ 99 Verursacht der Arbeitgeber durch die Einstellung von Arbeitnehmern, die ihren bisherigen Arbeitsvertrag noch nicht aufgelöst haben, dem bisherigen Arbeitgeber einen Vermögensschaden, so haftet der einstellende Arbeitgeber gemäß dem Gesetz für den entstandenen Schaden.

§ 100 Bei grundloser Nichtzahlung der Sozialversicherungsbeiträge durch den Arbeitgeber ordnet die Arbeitsverwaltungsbehörde die Zahlung innerhalb einer bestimmten Frist an. Bei Nichtzahlung kann nach Fristablauf zusätzlich eine Verzugsgebühr erhoben werden.

§ 101 Verhindert der Arbeitgeber grundlos die Wahrnehmung der Aufsichts- und Kontrollbefugnisse der Arbeitsverwaltungsbehörden, der anderen zuständigen Behörden und ihrer Mitarbeiter oder greift er zu Repressionen gegenüber Personen, die Anzeige erstattet haben, so verhängt die Arbeitsverwaltungsbehörde oder andere zuständige Behörde eine Geldbuße. Liegt eine strafbare Handlung vor, so wird der Verantwortliche gemäß dem Gesetz strafrechtlich verfolgt.

§ 102 Kündigt der Arbeitnehmer den Bestimmungen dieses Gesetzes zuwider den Arbeitsvertrag oder verstößt er gegen die im Arbeitsvertrag vereinbarten Geheimhaltungsregelungen und erleidet der Arbeitgeber hierdurch einen Vermögensschaden, so hat der Arbeitnehmer gemäß dem Gesetz Schadensersatz zu leisten.

§ 103 Mitarbeiter der Arbeitsverwaltungsbehörden oder der anderen zuständigen Behörden, die ihr Amt mißbrauchen, ihre Amtspflichten verletzen oder sich unredlich persönliche Vorteile verschaffen, werden strafrechtlich verfolgt, sofern eine strafbare Handlung vorliegt. Liegt keine strafbare Handlung vor, so werden Disziplinarmaßnahmen getroffen.

§ 104 Mitarbeiter des Staates und der Organe der Sozialversicherungsfonds, die Mittel der Sozialversicherungsfonds veruntreuen oder zweckentfremden, werden strafrechtlich verfolgt, sofern eine strafbare Handlung vorliegt.

§ 105 Werden die Rechte und legalen Interessen der Arbeitnehmer dem vorliegenden Gesetz zuwider verletzt und enthält ein anderes Gesetz oder eine Verwaltungsverordnung bereits Strafbestimmungen, so kommen die Strafbestimmungen des anderen Gesetzes oder der Verwaltungsverordnung zur Anwendung.

Dreizehnter Abschnitt: Nebenbestimmungen

§ 106 Die Provinzen, die Autonomen Gebiete und die Regierungsunmittelbaren Städte erlassen gemäß dem vorliegenden Gesetz und nach den örtlichen Gegebenheiten konkrete Regelungen zur Ausführung des Arbeitsvertragssystems und geben diese dem Staatsrat zu Protokoll.

§ 107 Dieses Gesetz tritt am 1. Januar 1995 in Kraft.

Quelle: Zhonghua Renmin Gongheguo Guowuyuan Gongbao, 1994, Nr. 16, S. 678-691