

INTERVIEW

«Wir haben es mit einer sehr ernsten Krise zu tun»

Rechtliche Aspekte von Betriebsunterbrüchen wegen der Coronavirus-Krise

Matthias Kamp

25.02.2020, 11.05 Uhr



Li Guang, Salary Partner und Rechtsanwalt der internationalen Kanzlei Taylor Wessing, über die arbeits- und handelsrechtlichen Folgen der Coronavirus-Krise für Unternehmen.

Li ist Mitglied der China Group bei Taylor Wessing in München. Der Jurist hat sich auf grenzüberschreitende Streitlösungen und das chinesische Arbeitsrecht spezialisiert. Bevor Li 2013 zu Taylor Wessing stiess, arbeitete er als Beamter in Peking, später als Rechtsanwalt in Stuttgart, Schanghai und Hongkong.

Herr Li, wegen des neuen Coronavirus müssen jetzt sogar Reisende aus Europa, wenn sie in Peking ankommen, zunächst 14 Tage in Quarantäne. Übertreiben die Behörden da nicht ein wenig?

Wer zurzeit nach Peking einreist, muss sich grundsätzlich zunächst in «Selbstisolation» begeben, wobei wohl noch unklar ist, ob das nur für Chinesen oder auch für Ausländer gilt. Es scheint, dass Ausländer, die sich davor nicht in China aufgehalten haben, unter bestimmten Voraussetzungen der Isolation entgehen können. Das ist aber bis heute noch nicht ganz klar.

Für Reisende, die aus Hubei in Peking ankommen, ist so eine Isolation nachvollziehbar. Aber aus Europa?

Auch wer aus anderen chinesischen Provinzen als Hubei nach Peking reist, muss zunächst in «Selbstisolation». Die Experten wissen längst noch nicht alles über diese Krankheit, ausser dass sie offensichtlich leicht übertragbar ist. Vermutlich deshalb hat die Stadt Peking diesen Schritt gewählt.

Die Regulatorik und die neuen Verordnungen, die die chinesische Regierung zur Eindämmung des Erregers sowohl für den privaten Bereich als auch für die Wirtschaft erlassen hat, scheinen nicht immer schlüssig und konsistent.

Wir haben es mit einer sehr ernsten Krise zu tun. Die Behörden sowohl auf Provinz- als auch auf zentraler Ebene müssen Massnahmen zum Schutz der Bevölkerung ergreifen. Wenn in sehr kurzer Zeit sehr viele neue Vorschriften und Bestimmungen erlassen werden, lässt es sich kaum vermeiden, dass auch gewisse Unklarheiten entstehen können. Aber im Grossen und Ganzen funktionieren die Dinge momentan doch.

Nach dem chinesischen Neujahrsfest haben die Behörden kurzerhand die Ferien für Unternehmen verlängert. Gibt es dafür eigentlich eine Rechtsgrundlage?

Da kann sich die Regierung auf Gesetze wie etwa das sogenannte «Emergency Response Law» berufen. In Krisensituationen kann die Regierung davon Gebrauch machen und zeitlich befristete Massnahmen ergreifen.

Muss der Unternehmer, der seinen Betrieb auf Anweisung der Regierung schliesst, seine Mitarbeiter weiter entlohnen?

Für den laufenden Monat, in dem die ausserplanmässige Stilllegung wegen Regierungsmassnahmen erfolgt, muss das Unternehmen grundsätzlich das volle Gehalt zahlen. Danach zahlt das Unternehmen seinen Mitarbeitern je nach Region in der Regel zwischen 70 und 100% des örtlichen Mindestlohns, wenn keine Arbeit geleistet wird. Das soll die Existenz der Mitarbeiter sichern.

Was ist mit den Sozialversicherungsbeiträgen?

Die muss das Unternehmen weiter abführen. Viele Provinzen und Städte haben jedoch die Zahlungsfristen bereits verlängert. Unternehmen könnten mit weiteren Massnahmen wie befristeter Befreiung und Ermässigung rechnen.

Welche Hilfen bietet der Staat darüber hinaus?

Es gibt beispielsweise eine sogenannte «Arbeitsplatz-Stabilisierungs-Subvention». Da variieren die Sätze und die Voraussetzungen, unter denen man in den Genuss der Leistung kommt, je nach Standort. Unternehmen,

die ihre Räumlichkeiten vom chinesischen Staat oder von einem Staatskonzern mieten, können allenfalls mit Mieterlass bis zu zwei Monaten rechnen. Mit privaten Vermietern muss das Unternehmen solche Dinge individuell verhandeln.

Es gibt Firmen, die zurzeit arbeiten dürfen, aber nicht können, weil ihnen wegen der Reisebeschränkungen die Arbeiter fehlen. Gibt es für diese Unternehmen Hilfen?

Die Firma muss zunächst versuchen, das Problem selbst zu lösen. Da könnte man zum Beispiel mit der Arbeitsagentur des betreffenden Standorts zusammenarbeiten. Mit Unterstützung der jeweiligen Lokalregierung versuchen einige Unternehmen zurzeit auch, aktiv Mitarbeiter aus anderen Provinzen anzuwerben.

Was kann ein Unternehmen tun, das wegen der verordneten Betriebsschliessung oder wegen fehlender Mitarbeiter seine Lieferzusagen nicht einhalten kann?

Das kommt zunächst auf den jeweiligen Liefervertrag an. Es gilt zu prüfen, ob im Vertrag die sogenannte «Force majeure» geregelt ist, also das unvorhersehbare, unvermeidbare und unüberwindbare Ereignis und dessen Folgen. In all diesen Fällen muss die betroffene Firma sorgfältig dokumentieren und darlegen, wann das betreffende Ereignis eingetreten ist, welche Auswirkungen es auf die Lieferpflicht hatte und welche Massnahmen die Firma ergriffen hat. Hat sie den Geschäftspartner auch rechtzeitig und formgerecht informiert? Hat die Firma Massnahmen zur Minderung des Schadens ergriffen? Diese Dinge sind wichtig, falls man sich später auf die «Force majeure» berufen will, sei es gemäss dem jeweiligen Vertrag, sei es nach den einschlägigen Rechtsvorschriften.

Das chinesische Recht sieht die «Force majeure» also ausdrücklich vor?

Ja. Es gibt die entsprechenden gesetzlichen Vorschriften. Die Vertragspartner sollten trotzdem eine «Force majeure»-Klausel vereinbaren. Denn das chinesische Recht ist für den internationalen Geschäftsverkehr nicht immer automatisch das anwendbare Recht. Nach dem Common Law beispielsweise, das in den meisten englischsprachigen Ländern gilt, ist «Force majeure» kein feststehender Rechtsbegriff. In einem solchen Fall kann man sich, falls keine «Force majeure»-Klausel im Vertrag vorgesehen ist, nur auf «Frustration of Purpose» berufen. In China stellen zurzeit aber auch Institutionen wie Handelskammern und Industrieverbände sogenannte «Force majeure»-Zertifikate aus. In diesen wird bescheinigt, über welchen Zeitraum die Behörden welche Massnahmen ergriffen haben, die den Betrieb behindert haben. Das ist aber im Grunde nur eine Feststellung der Tatsache oder des konkreten Sachverhalts. Allein damit kann sich das betroffene Unternehmen wohl noch nicht auf «Force majeure» berufen.

Was passiert, wenn der «Force majeure»-Fall nicht im Vertrag geregelt ist?

Wenn beide Vertragspartner chinesische Entitäten sind und das zugrunde liegende Rechtsverhältnis auf keinen Auslandsbezug verweist, gilt in der Regel chinesisches Recht, das die «Force majeure» ja ausdrücklich vorsieht. Andernfalls muss nach dem jeweiligen anwendbaren Recht geprüft werden, ob «Force majeure» oder andere Rechtsinstitutionen, etwa der «Wegfall der Geschäftsgrundlage» gemäss deutschem Recht oder «Frustration of Purpose» nach dem Common Law, zur Anwendung kommen können.

Ist die Coronavirus-Krise ein klassischer «Force majeure»-Fall?

Das ist meiner Meinung nach nicht in jedem Fall klar und selbstverständlich. Eine wichtige Frage ist, zumindest nach chinesischem Recht, ob das Ereignis zum Zeitpunkt des jeweiligen Vertragsabschlusses vorhersehbar, vermeidbar und überwindbar war.

Einzelne Länder haben eingeschränkte Reisewarnungen und Reiseempfehlungen für China erlassen. Was bedeuten diese für ausländische Mitarbeiter, die sich momentan in Europa aufhalten?

Hat der Mitarbeiter einen chinesischen Arbeitsvertrag, kann sein chinesischer Arbeitgeber grundsätzlich nach dem Arbeitsvertrag und dem geltenden chinesischen Recht die Rückkehr nach China, ausser in die Provinz Hubei, einfordern. Zumeist hat der ausländische Mitarbeiter aber auch noch einen ruhenden ausländischen Arbeitsvertrag. Nach dem hat sein ausländischer Arbeitgeber weiterhin Schutzpflichten gegenüber dem Mitarbeiter. In jedem Fall ist eine Einzelfallbetrachtung geboten. Allein aufgrund der einschlägigen ausländischen Reisewarnungen, -hinweise oder -empfehlungen kann nicht pauschal beurteilt werden, ob in einem konkreten Fall ein ausländischer Arbeitnehmer seine vom ausländischen Arbeitgeber gewünschte Rückkehr nach China zu Recht verweigern darf. Alle relevanten Umstände sollen in Erwägung gezogen werden.

Copyright © Neue Zürcher Zeitung AG. Alle Rechte vorbehalten. Eine Weiterverarbeitung, Wiederveröffentlichung oder dauerhafte Speicherung zu gewerblichen oder anderen Zwecken ohne vorherige ausdrückliche Erlaubnis von Neue Zürcher Zeitung ist nicht gestattet.