

Gesetz der Volksrepublik China über Schlichtung und Schiedsverfahren bei Arbeitsstreitigkeiten

中华人民共和国劳动争议调解仲裁法

(2007年12月29日第十届全国人民代表大会常务委员会第三十一次会议通过)

目录

- 第一章 总则
- 第二章 调解
- 第三章 仲裁
 - 第一节 一般规定
 - 第二节 申请和受理
 - 第三节 开庭和裁决
- 第四章 附则

第一章 总则

第一条 为了公正及时解决劳动争议,保护当事人合法权益,促进劳动关系和谐稳定,制定本法。

第二条 中华人民共和国境内的用人单位与劳动者发生的下列劳动争议,适用本法:

- (一)因确认劳动关系发生的争议;
- (二)因订立、履行、变更、解除和终止劳动合同发生的争议;
- (三)因除名、辞退和辞职、离职发生的争议;
- (四)因工作时间、休息休假、社会保险、福利、培训以及劳动保护发生的争议;
- (五)因劳动报酬、工伤医疗费、经济补偿或者赔偿金等发生的争议;

Gesetz der Volksrepublik China über Schlichtung und Schiedsverfahren bei Arbeitsstreitigkeiten¹

(verabschiedet am 29.12.2007 vom Ständigen Ausschuss des 10. Nationalen Volkskongresses in der 31. Sitzung)

Inhalt

- 1. Kapitel Allgemeine Bestimmungen
- 2. Kapitel Schlichtung
- 3. Kapitel Schiedsverfahren
 - 1. Abschnitt Allgemeine Bestimmungen
 - 2. Abschnitt Antrag und Annahme
 - 3. Abschnitt Verhandlung und Entscheidung
- 4. Kapitel Ergänzende Bestimmungen

1. Kapitel Allgemeine Bestimmungen

§ 1 [Zweck] Dieses Gesetz wird festgelegt, um Arbeitsstreitigkeiten gerecht und unverzüglich beizulegen, die legalen Rechte und Interessen der Parteien zu schützen und harmonische und stabile Arbeitsbeziehungen zu fördern.

§ 2 [Anwendung] Auf die nachfolgenden Arbeitsstreitigkeiten zwischen einem Arbeitgeber² und einem Arbeitnehmer innerhalb der Volksrepublik China findet dieses Gesetz Anwendung:

- 1. Streitigkeiten über die Feststellung [des Bestehens oder Nichtbestehens] eines Arbeitsverhältnisses;
- 2. Streitigkeiten über den Abschluss, die Erfüllung, die Änderung, die Aufhebung und die Beendigung eines Arbeitsvertrags;
- 3. Streitigkeiten über die Entfernung des Namens des Arbeitnehmers [von der Liste der Arbeitnehmer]³, die Entlassung [des Arbeitnehmers], die Kündigung [durch den Arbeitnehmer] oder [dessen] Fortgang;
- 4. Streitigkeiten über Arbeitszeit, Pausen und Urlaub, Sozialversicherung, Wohlfahrt, Ausbildung und Arbeitsschutz;
- 5. Streitigkeiten über [Angelegenheiten wie] Arbeitsentgelt, Kosten einer durch einen Arbeitsunfall verursachten Behandlung, Abfindung und Schadensersatz;

¹ Amtsblatt des Ständigen Ausschusses des Nationalen Volkskongresses (中华人民共和国全代表大会常务委员会) 2008, S. 18, Gesetz der Volksrepublik China über Schlichtung und Schiedsverfahren bei Arbeitsstreitigkeiten (中华人民共和国劳动争议调解仲裁法) vom 29.12.2007.

² Wörtlich eine „den Menschen“ - gemeint ist seine Arbeitskraft - nutzende Einheit.

³ Der auf einer älteren Verordnung des Staatsrats beruhende Begriff bezeichnet die Entlassung des Arbeitnehmers wegen eines schweren Verstoßes gegen die Arbeitsdisziplin.

(六) 法律、法规规定的其他劳动争议。

第三条 解决劳动争议，应当根据事实，遵循合法、公正、及时、着重调解的原则，依法保护当事人的合法权益。

第四条 发生劳动争议，劳动者可以与用人单位协商，也可以请工会或者第三方共同与用人单位协商，达成和解。

第五条 发生劳动争议，当事人不愿协商、协商不成或者达成和解协议后不履行的，可以向调解组织申请调解；不愿调解、调解不成或者达成调解协议后不履行的，可以向劳动争议仲裁委员会申请仲裁；对仲裁裁决不服的，除本法另有规定的外，可以向人民法院提起诉讼。

第六条 发生劳动争议，当事人对自己提出的主张，有责任提供证据。与争议事项有关的证据属于用人单位掌握管理的，用人单位应当提供；用人单位不提供的，应当承担不利后果。

第七条 发生劳动争议的劳动者一方在十人以上，并有共同请求的，可以推举代表参加调解、仲裁或者诉讼活动。

第八条 县级以上人民政府劳动行政部门会同工会和企业方面代表建立协调劳动关系三方机制，共同研究解决劳动争议的重大问题。

第九条 用人单位违反国家规定，拖欠或者未足额支付劳动报酬，或者拖欠工伤医疗费、经济补偿或者赔偿金的，劳动者可以向劳动行政部门投诉，劳动行政部门应当依法处理。

6. sonstige Arbeitsstreitigkeiten, soweit durch Gesetze und Rechtsnormen bestimmt.

§ 3 [Grundsätze] Bei der Beilegung von Arbeitsstreitigkeiten ist von den Tatsachen auszugehen, sind die Grundsätze der Gesetzmäßigkeit, Gerechtigkeit und Unverzüglichkeit zu befolgen, das Prinzip der Schlichtung zu betonen und die legalen Rechte und Interessen der Parteien nach dem Recht zu schützen.

§ 4 [Vergleich] Bei Eintritt einer Arbeitsstreitigkeit kann der Arbeitnehmer allein mit dem Arbeitgeber verhandeln, er kann auch auf sein Gesuch hin mit einer Gewerkschaft oder einem Dritten gemeinsam mit dem Arbeitgeber verhandeln, [um] einen Vergleich zu erreichen.

§ 5 [Streitbeilegung] Wenn eine Arbeitsstreitigkeit eintritt und die Parteien⁴ keine Verhandlungen führen wollen oder die Verhandlungen misslingen oder die erzielte Vergleichsvereinbarung später nicht erfüllt wird, so kann bei einer Schlichtungsorganisation die Schlichtung beantragt werden; ist die Schlichtung nicht erwünscht, misslingt sie oder wird die Schlichtungsvereinbarung später nicht erfüllt, kann bei einer Schiedskommission für Arbeitsstreitigkeiten das Schiedsverfahren beantragt werden; unterwirft sich [eine Partei] nicht dem Schiedsspruch, kann, soweit dieses Gesetz nichts anderes bestimmt, bei den Volksgerichten Klage erhoben werden.

§ 6 [Beweis] Bei Eintritt einer Arbeitsstreitigkeit trägt jede Partei die Verantwortung, die von ihr erhobenen Behauptungen zu beweisen. Befindet sich ein Beweismittel, das mit dem Streitgegenstand im Zusammenhang steht, unter der Kontrolle oder Verwaltung des Arbeitgebers, muss der Arbeitgeber das Beweismittel beibringen; bringt der Arbeitgeber das Beweismittel nicht bei, muss er die nachteiligen Folgen tragen.

§ 7 [Mehrere Arbeitnehmer] Wenn an einer Arbeitsstreitigkeit auf der Arbeitnehmerseite mindestens zehn Personen beteiligt sind und diese ein gemeinsames Begehren⁵ verfolgen, können ein oder mehrere Vertreter bestimmt werden, die für sie an der Schlichtung, dem Schiedsverfahren oder dem [ordentlichen Gerichts-] Verfahren teilnehmen.

§ 8 [Dreiparteienmechanismus] Auf Kreisebene und darüber errichten die Arbeitsverwaltungsabteilungen der Volksregierung zusammen mit Vertretern der Gewerkschaften und der Unternehmen einen Dreiparteienmechanismus zur Koordinierung von Arbeitsbeziehungen, [um] wichtige Fragen in Bezug auf Arbeitsstreitigkeiten gemeinsam zu untersuchen und zu lösen.

§ 9 [Beschwerde] Wenn der Arbeitgeber unter Verletzung [zentral-]staatlicher Bestimmungen [die Zahlung] eines Arbeitsentgeltes verzögert oder [dieses] nicht vollständig entrichtet oder [die Zahlung] der durch einen Arbeitsunfall verursachten Behandlungskosten oder einer Abfindung oder einer Schadensersatzleistung verzögert, kann der Arbeitnehmer bei der Arbeitsverwaltungsabteilung Beschwerde erheben; die Arbeitsverwaltungsabteilung muss nach dem Recht verfahren.

⁴ Da die chinesische Sprache nicht zwischen Singular und Plural unterscheidet, kann hier ebenso der Singular stehen. Eindeutig im Singular steht „eine Partei“ jedoch in den §§ 15, 42 Abs. 4 und 51 dieses Gesetzes.

⁵ Vgl. die so genannte Repräsentantenklage nach § 54 Zivilprozessgesetz der Volksrepublik China (中华人民共和国民事诉讼法), chinesisch-deutsch in: ZChinR 2008, S. 40. Dort wird allerdings ein gemeinsamer oder gleichartiger Streitgegenstand gefordert. Hier reicht ein gemeinsames Begehren aus.

第二章 调解

第十条 发生劳动争议，当事人可以到下列调解组织申请调解：

- (一) 企业劳动争议调解委员会；
- (二) 依法设立的基层人民调解组织；
- (三) 在乡镇、街道设立的具有劳动争议调解职能的组织。

企业劳动争议调解委员会由职工代表和企业代表组成。职工代表由工会成员担任或者由全体职工推举产生，企业代表由企业负责人指定。企业劳动争议调解委员会主任由工会成员或者双方推举的人员担任。

第十一条 劳动争议调解组织的调解员应当由公道正派、联系群众、热心调解工作，并具有一定法律知识、政策水平和文化水平的成年公民担任。

第十二条 当事人申请劳动争议调解可以书面申请，也可以口头申请。口头申请的，调解组织应当当场记录申请人基本情况、申请调解的争议事项、理由和时间。

第十三条 调解劳动争议，应当充分听取双方当事人对事实和理由的陈述，耐心疏导，帮助其达成协议。

第十四条 经调解达成协议的，应当制作调解协议书。

调解协议书由双方当事人签名或者盖章，经调解员签名并加盖调解组织印章后生效，对双方当事人具有约束力，当事人应当履行。

2. Kapitel Schlichtung

§ 10 [Schlichtungsstellen] Bei Eintritt einer Arbeitsstreitigkeit können die Parteien bei nachfolgenden Schlichtungsorganisationen die Schlichtung beantragen:

1. bei unternehmensinternen Schlichtungskommissionen für Arbeitsstreitigkeiten;
2. bei nach dem Recht errichteten Volksschlichtungsorganisationen der Grundstufe⁶;
3. bei in der Gemeinde oder in der Nachbarschaft errichteten Organisationen mit der Funktion, Arbeitsstreitigkeiten zu schlichten.

Unternehmensinterne Schlichtungskommissionen für Arbeitsstreitigkeiten setzen sich aus Vertretern der Arbeitnehmer und des Unternehmens zusammen. Die Position des Arbeitnehmervertreters wird durch Gewerkschaftsmitglieder oder Personen bekleidet, die aus Wahlen aller Arbeitnehmer hervorgegangen sind; die Vertreter des Unternehmens werden durch die in dem Unternehmen verantwortliche Person bestimmt. Die Position des Vorsitzenden in der unternehmensinternen Schlichtungskommission für Arbeitsstreitigkeiten wird durch ein Gewerkschaftsmitglied oder durch eine von beiden Seiten gewählte Person bekleidet.

§ 11 [Schlichter⁷] Schlichter der Schlichtungsorganisationen für Arbeitsstreitigkeiten müssen volljährige Staatsbürger sein, die gerecht und integer sind, mit den Massen in Verbindung stehen, die Arbeit der Streitschlichtung mit Hingabe betreiben, und gewisse Gesetzeskenntnisse und ein gewisses Niveau in Bezug auf die politischen Richtlinien und Bildung haben.

§ 12 [Antrag] Wenn eine Partei die Schlichtung einer Arbeitsstreitigkeit beantragt, kann der Antrag sowohl schriftlich als auch mündlich gestellt werden. Bei einem mündlich gestellten Antrag müssen die Schlichtungsorganisationen die grundlegenden Daten des Antragstellers, die Angelegenheiten und Gründe, derentwegen die Schlichtung beantragt wird, und das Datum umgehend aufnehmen.

§ 13 [Gang der Schlichtung⁸] Bei der Schlichtung einer Arbeitsstreitigkeit müssen [die Schlichtungsorganisationen für Arbeitsstreitigkeiten] die Aussagen beider Parteien zu den Tatsachen und den Gründen vollständig anhören, [die Parteien] geduldig anleiten und [ihnen] dabei helfen, eine Einigung zu erzielen.

§ 14 [Schlichtungsvereinbarung] Wird durch Schlichtung eine Vereinbarung erzielt, muss eine Schlichtungsvereinbarungsurkunde⁹ ausgestellt werden.

Die Schlichtungsvereinbarungsurkunde ist von beiden Parteien zu unterzeichnen oder zu stempeln; nachdem sie mit den Unterschriften der Schlichter¹⁰ und dem Stempel der Schlichtungsorganisation versehen worden ist, tritt [die Vereinbarung] in Kraft; [sie] ist für beide Parteien verbindlich und muss von den Parteien erfüllt werden.

⁶ Siehe hierzu die Verordnung zur Organisation von Volksschlichtungskomitees (人民调解委员会组织条例) vom 05.05.1989; deutsch mit Quellenangabe in: Frank Münzel (Hrsg.), Chinas Recht, 5.5.89/1.

⁷ Vgl. § 4 Verordnung zur Organisation von Volksschlichtungskomitees (Fn. 5).

⁸ Vgl. § 8 Verordnung zur Organisation von Volksschlichtungskomitees (Fn. 5).

⁹ Zur Vollstreckung von Schlichtungsurkunden siehe §§ 211, 212 Zivilprozessgesetz (Fn. 4).

¹⁰ Siehe Fn. 3.

自劳动争议调解组织收到调解申请之日起十五日内未达成调解协议的，当事人可以依法申请仲裁。

第十五条 达成调解协议后，一方当事人在协议约定期限内不履行调解协议的，另一方当事人可以依法申请仲裁。

第十六条 因支付拖欠劳动报酬、工伤医疗费、经济补偿或者赔偿金事项达成调解协议，用人单位在协议约定期限内不履行的，劳动者可以持调解协议书依法向人民法院申请支付令。人民法院应当依法发出支付令。

第三章 仲裁

第一节 一般规定

第十七条 劳动争议仲裁委员会按照统筹规划、合理布局和适应实际需要的原则设立。省、自治区人民政府可以决定在市、县设立；直辖市人民政府可以决定在区、县设立。直辖市、设区的市也可以设立一个或者若干个劳动争议仲裁委员会。劳动争议仲裁委员会不按行政区划层层设立。

第十八条 国务院劳动行政部门依照本法有关规定制定仲裁规则。省、自治区、直辖市人民劳动行政部门对本行政区域的劳动争议仲裁工作进行指导。

第十九条 劳动争议仲裁委员会由劳动行政部门代表、工会代表和企业方面代表组成。劳动争议仲裁委员会组成人员应当是单数。

劳动争议仲裁委员会依法履行下列职责：

- (一) 聘任、解聘专职或者兼职仲裁员；
- (二) 受理劳动争议案件；

Wenn innerhalb von 15 Tagen, nachdem die Schlichtungsorganisation den Schlichtungsantrag erhalten hat, keine Schlichtungsvereinbarung erzielt wird, können die Parteien nach dem Recht das Schiedsverfahren beantragen.

§ 15 [Erfüllung] Wenn eine Partei nach Erreichen einer Schlichtungsvereinbarung die Schlichtungsvereinbarung nicht innerhalb der in der Vereinbarung bestimmten Frist erfüllt, kann die andere Partei nach dem Recht das Schiedsverfahren beantragen.

§ 16 [Zahlungsbefehl¹¹] Wenn nach Eintritt des Verzugs eine Schlichtungsvereinbarung in Bezug auf die Entrichtung einer Arbeitsvergütung, die Zahlung von durch einen Arbeitsunfall verursachten Behandlungskosten, eine Abfindung oder eine Schadensersatzleistung erzielt wird, und der Arbeitgeber diese Schlichtungsvereinbarung nicht innerhalb der in der Vereinbarung bestimmten Frist erfüllt, kann der Arbeitnehmer mit der Schlichtungsvereinbarungsurkunde nach dem Recht beim Volksgericht einen Zahlungsbefehl beantragen. Das Volksgericht muss den Zahlungsbefehl nach dem Recht erlassen.

3. Kapitel Schiedsverfahren

1. Abschnitt Allgemeine Bestimmungen

§ 17 [Schiedskommission] Schiedskommissionen für Arbeitsstreitigkeiten werden entsprechend den Grundsätzen der Gesamtplanung, der vernünftigen Verteilung sowie der Anpassung an die tatsächlichen Bedürfnisse errichtet. Die Volksregierungen der Provinzen und der autonomen Gebiete können über die Errichtung von Schiedskommissionen in den Städten und Kreisen entscheiden; die Volksregierungen der regierungsunmittelbaren Städte können über die Errichtung von Schiedskommissionen in den Bezirken und Kreisen entscheiden. Regierungsunmittelbare Städte und Städte, die in Bezirke aufgeteilt sind, können eine oder mehrere Schiedskommissionen für Arbeitsstreitigkeiten errichten. Schiedskommissionen für Arbeitsstreitigkeiten werden nicht auf jeder Verwaltungsebene errichtet.

§ 18 [Schiedsordnung, Leitung] Die Arbeitsverwaltungsabteilung¹² des Staatsrats erlässt gemäß den einschlägigen Vorschriften dieses Gesetzes eine Schiedsordnung. Die Arbeitsverwaltungsabteilungen der Volksregierungen in den Provinzen, autonomen Gebieten und regierungsunmittelbaren Städten üben in ihren Verwaltungsbezirken die Leitung über die Schiedskommissionen für Arbeitsstreitigkeiten aus.

§ 19 [Zusammensetzung, Pflichten] Schiedskommissionen für Arbeitsstreitigkeiten setzen sich aus Vertretern der Arbeitsverwaltungsabteilungen, der Gewerkschaften und der Unternehmen zusammen. Die Zahl der Mitglieder, aus denen sich Schiedskommissionen für Arbeitsstreitigkeiten zusammensetzen, muss ungerade sein.

Schiedskommissionen für Arbeitsstreitigkeiten erfüllen gemäß dem Gesetz nachfolgende Pflichten:

1. die Berufung und Entlassung von haupt- oder nebenamtlichen Schiedsrichtern;
2. die Annahme von Arbeitsstreitigkeiten;

¹¹ Siehe zum Zahlungsbefehl im Mahnverfahren §§ 191 ff. Zivilprozessgesetz (Fn. 4).

¹² Nämlich das Ministerium für Arbeit und soziale Sicherheit (劳动和社会保障部).

(三) 讨论重大或者疑难的劳动争议案件;

(四) 对仲裁活动进行监督。

劳动争议仲裁委员会下设办事机构, 负责办理劳动争议仲裁委员会的日常工作。

第二十条 劳动争议仲裁委员会应当设仲裁员名册。

仲裁员应当公道正派并符合下列条件之一:

(一) 曾任审判员的;

(二) 从事法律研究、教学工作并具有中级以上职称的;

(三) 具有法律知识、从事人力资源管理或者工会等专业工作满五年的;

(四) 律师执业满三年的。

第二十一条 劳动争议仲裁委员会负责管辖本区域内发生的劳动争议。

劳动争议由劳动合同履行地或者用人单位所在地的劳动争议仲裁委员会管辖。双方当事人分别向劳动合同履行地和用人单位所在地的劳动争议仲裁委员会申请仲裁的, 由劳动合同履行地的劳动争议仲裁委员会管辖。

第二十二条 发生劳动争议的劳动者和用人单位为劳动争议仲裁案件的双方当事人。

劳务派遣单位或者用工单位与劳动者发生劳动争议的, 劳务派遣单位和用工单位为共同当事人。

第二十三条 与劳动争议案件的处理结果有利害关系的第三人, 可以申请参加仲裁活动或者由劳动争议仲裁委员会通知其参加仲裁活动。

第二十四条 当事人可以委托代理人参加仲裁活动。委托他人参加仲裁活动, 应当向劳动争议仲裁委员会提交有委托人签名或者盖章的委托书, 委托书应当载明委托事项和权限。

3. die Besprechung erheblicher oder schwieriger Arbeitsstreitigkeiten;

4. die Überwachung der Schiedsaktivitäten.

Schiedskommissionen für Arbeitsstreitigkeiten errichten Arbeitsorgane, die für die Erledigung ihrer laufenden Angelegenheiten verantwortlich sind.

§ 20 [Schiedsrichter] Schiedskommissionen für Arbeitsstreitigkeiten müssen Verzeichnisse der Schiedsrichter einrichten.

Ein Schiedsrichter muss gerecht und integer sein sowie eine der nachfolgenden Voraussetzungen erfüllen:

1. er ist früher Richter gewesen;

2. er befasst sich mit der juristischen Forschung oder Lehre und besitzt mindestens eine Berufsrangbezeichnung der mittleren Stufe;

3. er verfügt über Gesetzeskenntnisse und hat sich über mindestens fünf Jahre durch seine Arbeit mit dem Personalwesen¹³, dem Gewerkschaftswesen oder einer ähnlichen Fachrichtung befasst;

4. er hat mindestens drei Jahre als Anwalt praktiziert.

§ 21 [Zuständigkeit] Schiedskommissionen für Arbeitsstreitigkeiten sind zuständig für die [Verhandlung von] Arbeitsstreitigkeiten, die innerhalb ihres Gebiets eingetreten sind.

Für [die Verhandlung] einer Arbeitsstreitigkeit ist die Schiedskommission für Arbeitsstreitigkeiten zuständig, in deren Bezirk der Arbeitsvertrag erfüllt wird oder der Arbeitgeber seinen Sitz hat. Wenn der Schiedsantrag durch beide Parteien getrennt bei der Schiedskommission für Arbeitsstreitigkeiten, in deren Bezirk der Arbeitsvertrag erfüllt wird, und bei der Schiedskommission für Arbeitsstreitigkeiten, in deren Bezirk der Arbeitgeber seinen Sitz hat, gestellt ist die Schiedskommission für Arbeitsstreitigkeiten zuständig, in deren Bezirk der Arbeitsvertrag erfüllt wird.

§ 22 [Parteien] Die beiden Parteien in einem Schiedsverfahren für Arbeitsstreitigkeiten sind der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber, zwischen denen die Arbeitsstreitigkeit eingetreten ist.

Wenn eine Arbeitsstreitigkeit zwischen einem Arbeitnehmer und dem den Arbeitnehmer entsendenden Arbeitgeber oder den entsendeten Arbeitnehmer beschäftigenden Arbeitgeber eintritt, treten der den Arbeitnehmer entsendende Arbeitgeber und der den entsendeten Arbeitnehmer beschäftigende Arbeitgeber als Streitgenossen auf.

§ 23 [Beteiligung Dritter] Ein Dritter, der in Bezug auf den Verfahrensausgang einer Arbeitsstreitigkeit ein materielles Interesse hat, kann seine Teilnahme am Schiedsverfahren beantragen; die Schiedskommission für Arbeitsstreitigkeiten kann den Dritten zur Teilnahme am Schiedsverfahren auffordern.

§ 24 [Stellvertreter] Eine Partei kann Stellvertreter beauftragen, [für sie] am Schiedsverfahren teilzunehmen. Wird ein anderer mit der Teilnahme am Schiedsverfahren beauftragt, muss bei der Schiedskommission für Arbeitsstreitigkeiten eine vom Auftraggeber unterschriebene oder gestempelte Vollmachtsurkunde vorgelegt werden;

¹³ Im Originaltext steht die chinesische Übersetzung des angloamerikanischen Begriffs „human resource management“.

aus der Vollmachtsurkunde müssen sich die Angelegenheiten, in denen der Auftrag erteilt wurde, sowie die Grenzen der [Vertretungs-]Macht ergeben.¹⁴

第二十五条 丧失或者部分丧失民事行为能力劳动者，由其法定代理人代为参加仲裁活动；无法定代理人的，由劳动争议仲裁委员会为其指定代理人。劳动者死亡的，由其近亲属或者代理人参加仲裁活动。

第二十六条 劳动争议仲裁公开进行，但当事人协议不公开进行或者涉及国家秘密、商业秘密和个人隐私的除外。

第二节 申请和受理

第二十七条 劳动争议申请仲裁的时效期间为一年。仲裁时效期间从当事人知道或者应当知道其权利被侵害之日起计算。

前款规定的仲裁时效，因当事人一方或双方当事人主张权利，或者向有关部门请求权利救济，或者对方当事人同意履行义务而中断。从中断时起，仲裁时效期间重新计算。

因不可抗力或者其他正当理由，当事人不能在本条第一款规定的仲裁时效期间申请仲裁的，仲裁时效中止。从中止时效的原因消除之日起，仲裁时效期间继续计算。

劳动关系存续期间因拖欠劳动报酬发生争议的，劳动者申请仲裁不受本条第一款规定的仲裁时效期间的限制；但是，劳动关系终止的，应当自劳动关系终止之日起一年内提出。

第二十八条 申请人申请仲裁应当提交书面仲裁申请，并按照被申请人人数提交副本。

仲裁申请书应当载明下列事项：

§ 25 [Geschäftsunfähigkeit] Hat ein Arbeitnehmer seine zivile Geschäftsfähigkeit¹⁵ ganz oder teilweise verloren, wird er von seinem gesetzlichen Vertreter bei der Teilnahme am Schiedsverfahren vertreten. Fehlt ein gesetzlicher Vertreter, wird ein Vertreter durch die Schiedskommission für Arbeitsstreitigkeiten bestimmt. Stirbt der Arbeitnehmer, nehmen nahe Verwandte¹⁶ oder ein Stellvertreter am Schiedsverfahren teil.

§ 26 [Öffentlichkeit] Ein Schiedsverfahren für Arbeitsstreitigkeiten wird öffentlich durchgeführt, es sei denn, die Parteien vereinbaren, dass das Verfahren nicht öffentlich durchgeführt werden soll, oder es sind Staats- und Geschäftsgeheimnisse oder die persönliche Privatsphäre berührt.

2. Abschnitt Antrag und Annahme

§ 27 [Antragsfrist] Bei einer Arbeitsstreitigkeit beträgt die Frist, innerhalb der ein Schiedsverfahren beantragt werden kann, ein Jahr. Die Frist berechnet sich von demjenigen Zeitpunkt an, in dem eine Partei von der Verletzung ihrer Rechte Kenntnis erlangte oder erlangen musste.

Die im vorangehenden Absatz bestimmte Frist für [die Beantragung eines] Schiedsverfahren[s] wird unterbrochen, wenn eine Partei gegenüber der anderen ihre Rechte geltend macht, bei der betreffenden Abteilung Rechtsschutz verlangt oder die andere Partei sich mit der Erfüllung [ihrer] Pflichten einverstanden erklärt. Die Frist für Schiedsverfahren wird von dem Zeitpunkt an neu berechnet, in dem die Frist unterbrochen worden ist.

Die im ersten Absatz bestimmte Frist für [die Beantragung eines] Schiedsverfahren[s] wird gehemmt, wenn eine Partei aufgrund höherer Gewalt oder aus einem anderen rechtfertigenden Grund innerhalb dieser Frist ein Schiedsverfahren nicht beantragen kann. Die Frist für [die Beantragung eines] Schiedsverfahren[s] wird ab dem Zeitpunkt weiter berechnet, in dem die Ursache für die Hemmung der Frist weggefallen ist.

Wenn eine Streitigkeit während der Dauer des Arbeitsverhältnisses über die verzögerte [Zahlung] eines Arbeitsentgeltes eintritt, sind Arbeitnehmer bei der Beantragung des Schiedsverfahrens nicht durch die im ersten Absatz bestimmte Frist beschränkt; wenn das Arbeitsverhältnis aber bereits beendet worden ist, muss [der Antrag] innerhalb eines Jahres nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses gestellt werden.

§ 28 [Antrag] Um das Schiedsverfahren zu beantragen, muss der Antragsteller einen schriftlichen Schiedsantrag und Kopien hiervon in der Zahl der Antragsgegner einreichen.

Ein Schiedsantrag muss nachfolgende Angaben enthalten:

¹⁴ Vgl. § 65 Abs. 2 Allgemeine Grundsätze des Zivilrechts (中华人民共和国民法通则) vom 12.04.1986; deutsch mit Quellenangabe in: Frank Münzel (Hrsg.), Chinas Recht, 12.4.86/1.

¹⁵ Vgl. § 11 Allgemeine Grundsätze des Zivilrechts (Fn. 13).

¹⁶ Vgl. Fn. 3.

(一) 劳动者的姓名、性别、年龄、职业、工作单位和住所，用人单位的名称、住所和法定代表人或者主要负责人的姓名、职务；

(二) 仲裁请求和所根据的事实、理由；

(三) 证据和证据来源、证人姓名和住所。

书写仲裁申请确有困难的，可以口头申请，由劳动争议仲裁委员会记入笔录，并告知对方当事人。

第二十九条 劳动争议仲裁委员会收到仲裁申请之日起五日内，认为符合受理条件的，应当受理，并通知申请人；认为不符合受理条件的，应当书面通知申请人不予受理，并说明理由。对劳动争议仲裁委员会不予受理或者逾期未作出决定的，申请人可以就该劳动争议事向人民法院提起诉讼。

第三十条 劳动争议仲裁委员会受理仲裁申请后，应当在五日内将仲裁申请书副本送达被申请人。

被申请人收到仲裁申请书副本后，应当在十日内向劳动争议仲裁委员会提交答辩书。劳动争议仲裁委员会收到答辩书后，应当在五日内将答辩书副本送达申请人。被申请人未提交答辩书的，不影响仲裁程序的进行。

第三节 开庭和裁决

第三十一条 劳动争议仲裁委员会裁决劳动争议案件实行仲裁庭制。仲裁庭由三名仲裁员组成，设首席仲裁员。简单劳动争议案件可以由一名仲裁员独任仲裁。

第三十二条 劳动争议仲裁委员会应当在受理仲裁申请之日起五日内将仲裁庭的组成情况书面通知当事人。

第三十三条 仲裁员有下列情形之一，应当回避，当事人也有权以口头或者书面方式提出回避申请：

1. in Bezug auf den Arbeitnehmer: Vor- und Nachname, Geschlecht, Alter, Beruf, Arbeitseinheit und Wohnsitz; in Bezug auf den Arbeitgeber: Bezeichnung, Sitz sowie Vor- und Zuname und Position des gesetzlichen Vertreters oder Hauptverantwortlichen;

2. ein Schiedsbegehren sowie die ihm zugrundeliegenden Tatsachen und Gründe;

3. die Beweismittel und ihre Herkunft sowie in Bezug auf Zeugen Vor- und Nachname und ihren Wohnsitz.

Falls das Verfassen eines schriftlichen Schiedsantrags tatsächlich Schwierigkeiten bereitet, kann auch ein mündlicher Antrag gestellt werden. Die Schiedskommission für Arbeitsstreitigkeiten hat den Antrag aufzunehmen und den Antragsgegner entsprechend zu unterrichten.

§ 29 [Annahme und Ablehnung] Schiedskommissionen für Arbeitsstreitigkeiten müssen den Schiedsantrag innerhalb von fünf Tagen nach seinem Erhalt annehmen und die Partei hiervon unterrichten, wenn sie der Ansicht sind, dass [der Antrag] die Annahmeveraussetzungen erfüllt; erfüllt [der Antrag] ihrer Ansicht nach die Annahmeveraussetzungen nicht, müssen sie die Partei schriftlich von der Ablehnung des Antrags unterrichten und die Gründe [hierfür] erläutern. Wenn Schiedskommissionen für Arbeitsstreitigkeiten den Antrag ablehnen oder nach Zeitablauf keine Entscheidung treffen, kann der Antragsteller in Bezug auf den Gegenstand der Arbeitsstreitigkeit bei den Volksgerichten Klage erheben.

§ 30 [Erwiderung] Nimmt die Schiedskommission für Arbeitsstreitigkeiten den Schiedsantrag an, muss sie dem Antragsgegner innerhalb von fünf Tagen eine Kopie des Antrags zustellen.

Nachdem der Antragsgegner eine Kopie des Schiedsantrags erhalten hat, muss er bei der Schiedskommission für Arbeitsstreitigkeiten innerhalb von zehn Tagen eine beurkundete Antragserwiderung einreichen. Nachdem die Schiedskommission für Arbeitsstreitigkeiten die Antragserwiderung erhalten hat, muss sie dem Antragsteller innerhalb von fünf Tagen eine Kopie der beurkundeten Antragserwiderung zustellen. Wenn der Antragsgegner keine Antragserwiderung vorlegt, hat dies keinen Einfluss auf die Durchführung des Schiedsverfahrens.

3. Abschnitt Verhandlung und Entscheidung

§ 31 [Schiedsgericht] Die Schiedskommission für Arbeitsstreitigkeiten führt bei der Entscheidung von Arbeitsstreitigkeiten ein System von Schiedskammern durch. Schiedskammern setzen sich aus drei Schiedsrichtern zusammen und haben einen Vorsitzenden Schiedsrichter. Einfache Arbeitsstreitigkeiten können durch einen Einzelschiedsrichter verhandelt werden.

§ 32 [Zusammensetzung] Nachdem die Schiedskommission für Arbeitsstreitigkeiten den Schiedsantrag angenommen hat, muss sie die Parteien innerhalb von fünf Tagen schriftlich über die Zusammensetzung der Schiedskammer unterrichten.

§ 33 [Ausschluss wegen Befangenheit]¹⁷ Liegt eine der nachfolgenden Voraussetzungen vor, müssen Schiedsrichter [wegen Befangenheit] ausgeschlossen werden; die Parteien können ein mündliches oder schriftliches Ablehnungsgesuch gegen sie anbringen:

(一) 是本案当事人或者当事人、代理人的近亲属的;

(二) 与本案有利害关系的;

(三) 与本案当事人、代理人有其他关系, 可能影响公正裁决的;

(四) 私自会见当事人、代理人, 或者接受当事人、代理人的请客送礼的。

劳动争议仲裁委员会对回避申请应当及时作出决定, 并以口头或者书面方式通知当事人。

第三十四条 仲裁员有本法第三十三条第四项规定情形, 或者有索贿受贿、徇私舞弊、枉法裁决行为的, 应当依法承担法律责任。劳动争议仲裁委员会应当将其解聘。

第三十五条 仲裁庭应当在开庭五日前, 将开庭日期、地点书面通知双方当事人。当事人有正当理由的, 可以在开庭三日前请求延期开庭。是否延期, 由劳动争议仲裁委员会决定。

第三十六条 申请人收到书面通知, 无正当理由拒不到庭或者未经仲裁庭同意中途退庭的, 可以视为撤回仲裁申请。

被申请人收到书面通知, 无正当理由拒不到庭或者未经仲裁庭同意中途退庭的, 可以缺席裁决。

第三十七条 仲裁庭对专门性问题认为需要鉴定的, 可以交由当事人约定的鉴定机构鉴定; 当事人没有约定或者无法达成约定的, 由仲裁庭指定的鉴定机构鉴定。

根据当事人的请求或者仲裁庭的要求, 鉴定机构应当派鉴定人参加开庭。当事人经仲裁庭许可, 可以向鉴定人提问。

1. wenn sie Partei des Falles oder naher Verwandter einer Partei oder ihres Vertreters sind;

2. wenn sie in Bezug auf das Verfahren ein materielles Interesse haben;

3. wenn sie in anderen Beziehungen zu einer Partei oder [ihrem] Vertreter des Falles stehen, welche eine gerechte Entscheidung des Falles beeinträchtigen könnten;

4. sie mit einer Partei oder [ihrem] Vertreter privaten Verkehr haben oder sie sich durch eine Partei oder [ihren] Vertreter einladen oder beschenken lassen.

Die Schiedskommission für Arbeitsstreitigkeiten muss über das Ablehnungsgesuch unverzüglich entscheiden und die Parteien [hier-von] mündlich oder schriftlich unterrichten.

§ 34 [Haftung] Liegt bei einem Schiedsrichter die Voraussetzung nach § 33 [Abs. 1] Nr. 4 dieses Gesetzes vor oder fordert er einen Vorteil oder nimmt er einen solchen an, handelt er zu seinem Vorteil rechtswidrig oder beugt er mit dem Schiedsspruch das Gesetz, so haftet er nach dem Recht. Die Schiedskommission für Arbeitsstreitigkeiten muss ihn entlassen.

§ 35 [Verhandlungsbeginn] Das Schiedsgericht muss beide Parteien [spätestens] fünf Tage im Voraus schriftlich über das Datum und den Ort der Verhandlung unterrichten. Bei Vorliegen eines rechtfertigenden Grundes können die Parteien¹⁸ [bis spätestens] drei Tage vor der Verhandlung eine Vertagung verlangen. Die Entscheidung über die Vertagung trifft die Schiedskommission für Arbeitsstreitigkeiten.

§ 36 [Säumnis] Wenn der Antragsteller nach Erhalt der schriftlichen Mitteilung ohne rechtfertigenden Grund seine Anwesenheit vor der Kammer verweigert oder sich während der Verhandlung ohne Zustimmung der Schiedskammer zurückzieht, kann sein Schiedsantrag als zurückgenommen angesehen werden.

Wenn der Antragsgegner nach Erhalt der schriftlichen Mitteilung ohne rechtfertigenden Grund seine Anwesenheit vor der Kammer verweigert oder er sich während der Verhandlung ohne Zustimmung der Schiedskammer zurückzieht, kann eine Versäumnisentscheidung ergehen.

§ 37 [Gutachten] Wenn die Schiedskammer mit Rücksicht auf die besondere Natur einer Sache die Einholung eines Gutachtens für erforderlich hält, kann [die Frage] einer von den Parteien vereinbarten Gutachterstelle zur Begutachtung vorgelegt werden; haben die Parteien nichts vereinbart oder kommt eine Vereinbarung nicht zustande, so führt eine durch die Schiedskammer bestimmte Gutachterstelle die Begutachtung durch.

Auf Verlangen der Parteien oder der Schiedskammer muss die Gutachterstelle einen Gutachter zur Teilnahme an der Verhandlung entsenden. Mit Erlaubnis der Schiedskammer können die Parteien den Gutachter befragen.

¹⁷ Vgl. § 45 Zivilprozessgesetz (Fn. 4).

¹⁸ Vgl. Fn. 3.

第三十八条 当事人在仲裁过程中有权进行质证和辩论。质证和辩论终结时，首席仲裁员或者独任仲裁员应当征询当事人的最后意见。

第三十九条 当事人提供的证据经查证属实的，仲裁庭应当将其作为认定事实的根据。

劳动者无法提供由用人单位掌握管理的与仲裁请求有关的证据，仲裁庭可以要求用人单位在指定期限内提供。用人单位在指定期限内不提供的，应当承担不利后果。

第四十条 仲裁庭应当将开庭情况记入笔录。当事人和其他仲裁参加人认为对自己陈述的记录有遗漏或者差错的，有权申请补正。如果不予补正，应当记录该申请。

笔录由仲裁员、记录人员、当事人和其他仲裁参加人签名或者盖章。

第四十一条 当事人申请劳动争议仲裁后，可以自行和解。达成和解协议的，可以撤回仲裁申请。

第四十二条 仲裁庭在作出裁决前，应当先行调解。

调解达成协议的，仲裁庭应当制作调解书。

调解书应当写明仲裁请求和当事人协议的结果。调解书由仲裁员签名，加盖劳动争议仲裁委员会印章，送达双方当事人。调解书经双方当事人签收后，发生法律效力。

调解不成或者调解书送达前，一方当事人反悔的，仲裁庭应当及时作出裁决。

§ 38 [Verhandlung] Während des Schiedsverfahrens haben die Parteien das Recht, Beweise zu prüfen¹⁹ und streitig zu verhandeln²⁰. Nachdem die Prüfung der Beweise abgeschlossen und die streitige Verhandlung beendet ist, muss der Vorsitzende Schiedsrichter oder der Einzelschiedsrichter die Parteien zu einer abschließenden Stellungnahme auffordern.

§ 39 [Beweise] Nachdem die Wahrheit der von den Parteien beigebrachten Beweismittel überprüft und nachgewiesen worden ist, muss die Schiedskammer diese [Beweismittel] bei der Feststellung der Tatsachen zugrundelegen.²¹

Kann der Arbeitnehmer ein Beweismittel nicht beibringen, das sich unter der Kontrolle oder Verwaltung des Arbeitgebers befindet und das mit dem Schiedsbegehren zusammenhängt, kann die Schiedskammer den Arbeitgeber auffordern, dieses Beweismittel innerhalb einer festgesetzten Frist beizubringen. Bringt der Arbeitgeber das Beweismittel innerhalb der festgesetzten Frist nicht bei, muss er die nachteiligen Folgen tragen.

§ 40 [Protokoll] Die Schiedskammer muss die Umstände der Verhandlung protokollieren. Wenn die Parteien²² oder andere am Schiedsverfahren beteiligte Personen eine sie selbst betreffende Aussage des Protokolls für unvollständig oder fehlerhaft halten, sind sie berechtigt, eine Ergänzung oder Korrektur [der Aussagen] zu beantragen. Falls die Ergänzung oder Korrektur abgelehnt wird, muss der hierauf gerichtete Antrag protokolliert werden.

Das Protokoll ist von den Schiedsrichtern, dem Protokollführer, den Parteien und [gegebenenfalls] von weiteren am Schiedsverfahren beteiligten Personen zu unterschreiben oder zu stempeln.

§ 41 [Vergleich] [Auch] nachdem der Schiedsantrag gestellt worden ist, können sich die Parteien [aus eigenem Antrieb] vergleichen. Wird ein Vergleich erzielt, kann der Schiedsantrag zurückgenommen werden.

§ 42 [Schlichtung] Bevor die Schiedskammer eine Entscheidung trifft, muss sie zunächst schlichten.

Wenn durch die Schlichtung eine Vereinbarung erzielt wird, muss die Schiedskammer eine Schlichtungsurkunde erstellen.

Aus der Schlichtungsurkunde müssen das Schiedsbegehren sowie das von den Parteien vereinbarte Ergebnis hervorgehen. Die Schlichtungsurkunde ist von den Schiedsrichtern zu unterschreiben, mit dem Stempel der Schiedskommission für Arbeitsstreitigkeiten zu versehen und beiden Parteien zuzustellen. Nachdem der Erhalt der Schlichtungsurkunde von beiden Parteien durch Unterschrift bestätigt worden ist, wird sie rechtskräftig.²³

Bleibt die Schlichtung ohne Erfolg oder widerruft eine Partei [die erzielte Vereinbarung] noch vor Zustellung der Schlichtungsurkunde, so hat das Schiedsgericht unverzüglich einen Schiedsspruch zu erlassen.²⁴

¹⁹ Siehe den 4. Abschnitt der „Einigen Bestimmungen des Obersten Volksgerichtes über den Beweis im Zivilprozess“ (最高人民法院关于民事诉讼证据的若干规定), chinesisch-deutsch in: ZChinR 2003, S. 158 ff.

²⁰ Vgl. die §§ 50, 127 Zivilprozessgesetz (Fn. 4).

²¹ Vgl. § 63 Zivilprozessgesetz (Fn. 4).

²² Vgl. Fn. 3.

²³ Vgl. § 89 Zivilprozessgesetz (Fn. 4).

²⁴ Vgl. § 91 Zivilprozessgesetz (Fn. 4).

第四十三条 仲裁庭裁决劳动争议案件，应当自劳动争议仲裁委员会受理仲裁申请之日起四十五日内结束。案情复杂需要延期的，经劳动争议仲裁委员会主任批准，可以延期并书面通知当事人，但是延长期限不得超过十五日。逾期未作出仲裁裁决的，当事人可以就该劳动争议事项向人民法院提起诉讼。

仲裁庭裁决劳动争议案件时，其中一部分事实已经清楚，可以就该部分先行裁决。

第四十四条 仲裁庭对追索劳动报酬、工伤医疗费、经济补偿或者赔偿金的案件，根据当事人的申请，可以裁决先予执行，移送人民法院执行。

仲裁庭裁决先予执行的，应当符合下列条件：

- (一) 当事人之间权利义务关系明确；
- (二) 不先予执行将严重影响申请人的生活。

劳动者申请先予执行的，可以不提供担保。

第四十五条 裁决应当按照多数仲裁员的意见作出，少数仲裁员的不同意见应当记入笔录。仲裁庭不能形成多数意见时，裁决应当按照首席仲裁员的意见作出。

第四十六条 裁决书应当载明仲裁请求、争议事实、裁决理由、裁决结果和裁决日期。裁决书由仲裁员签名，加盖劳动争议仲裁委员会印章。对裁决持不同意见的仲裁员，可以签名，也可以不签名。

第四十七条 下列劳动争议，除本法另有规定的外，仲裁裁决为终局裁决，裁决书自作出之日起发生法律效力：

§ 43 [Zeitpunkt der Entscheidung] Die Schiedskammer muss die Arbeitsstreitigkeit innerhalb von 45 Tagen, nachdem die Schiedskommission für Arbeitsstreitigkeiten den Schiedsantrag angenommen hat, durch einen Schiedsspruch beenden. Erfordert die Komplexität der Angelegenheit eine Verlängerung der Frist, so kann die Frist mit Genehmigung des Vorsitzenden der Schiedskommission für Arbeitsstreitigkeiten verlängert werden, wovon die Parteien schriftlich zu unterrichten sind; die Frist darf aber nicht um mehr als 15 Tage verlängert werden. Ist nach Ablauf der Frist kein Schiedsspruch ergangen, können die Parteien in Bezug auf den Gegenstand der Arbeitsstreitigkeit bei einem Volksgericht Klage erheben.

Beruhet ein Teil der durch die Schiedskammer zu entscheidenden Arbeitsstreitigkeit bereits auf einer sicheren Tatsachenlage, kann dieser Teil durch das Schiedsgericht vorab entschieden werden.

§ 44 [Vorwegvollstreckung] Verhandelt die Schiedskammer eine Arbeitsstreitigkeit, bei der die Entrichtung einer Arbeitsvergütung, die Zahlung von durch einen Arbeitsunfall verursachten Behandlungskosten, eine Abfindung oder eine Schadensersatzleistung verlangt wird, kann auf Antrag der Parteien²⁵ die Vorwegvollstreckung beschlossen und [der Beschluss zur Vollstreckung] an die Volksgerichte überwiesen werden.²⁶

Für den Beschluss der Vorwegvollstreckung durch die Schiedskammer müssen die nachfolgenden Voraussetzungen erfüllt sein:

1. das Verhältnis von Rechten und Pflichten zwischen den Parteien muss eindeutig sein;
2. es hätte auf den Lebensunterhalt des Antragstellers schwerwiegende Auswirkungen, wenn die Vorwegvollstreckung nicht beschlossen würde.

Stellt ein Arbeitnehmer einen Antrag auf Vorwegvollstreckung, ist die Leistung einer Sicherheit nicht erforderlich.²⁷

§ 45 [Mehrheitsprinzip] Der Schiedsspruch muss gemäß der Ansicht der Mehrheit der Schiedsrichter getroffen werden; die abweichende Ansicht des sich in der Minderheit befindlichen Schiedsrichters muss protokolliert werden. Bildet sich innerhalb des Schiedsgerichts keine Mehrheitsansicht heraus, muss der Schiedsspruch nach der Ansicht des Vorsitzenden Schiedsrichters getroffen werden.

§ 46 [Schiedsspruch] Aus der Schiedsspruchsurkunde müssen das Schiedsbegehren, die der Streitigkeit zugrunde liegenden Tatsachen, die Entscheidungsgründe, das Ergebnis sowie das Datum des Schiedsspruches hervorgehen. Die Schiedsspruchsurkunde ist von den Schiedsrichtern zu unterschreiben und mit dem Stempel der Schiedskommission für Arbeitsstreitigkeiten zu versehen. Der Schiedsrichter, der in Bezug auf die Entscheidung eine abweichende Ansicht vertritt, kann den Schiedsspruch unterschreiben, muss dies jedoch nicht.

§ 47 [Rechtskraft] Soweit dieses Gesetz nichts anderes bestimmt, ist bei nachfolgenden Arbeitsstreitigkeiten ein Schiedsspruch endgültig und ab dem Tag rechtskräftig, an dem der Schiedsspruch gefällt worden ist:

²⁵ Vgl. Fn. 3.

²⁶ Vgl. die §§ 92 ff. Zivilprozessgesetz (Fn. 4).

²⁷ Vgl. § 98 Zivilprozessgesetz (Fn. 4).

(一) 追索劳动报酬、工伤医疗费、经济补偿或者赔偿金，不超过当地月最低工资标准十二个月金额的争议；

(二) 因执行国家的劳动标准在工作时间、休息休假、社会保险等方面发生的争议。

第四十八条 劳动者对本法第四十七条规定的仲裁裁决不服的，可以自收到仲裁裁决书之日起十五日内向人民法院提起诉讼。

第四十九条 用人单位有证据证明本法第四十七条规定的仲裁裁决有下列情形之一的，可以自收到仲裁裁决书之日起三十日内向劳动争议仲裁委员会所在地的中级人民法院申请撤销裁决：

(一) 适用法律、法规确有错误的；

(二) 劳动争议仲裁委员会无管辖权的；

(三) 违反法定程序的；

(四) 裁决所根据的证据是伪造的；

(五) 对方当事人隐瞒了足以影响公正裁决的证据的；

(六) 仲裁员在仲裁该案时有索贿受贿、徇私舞弊、枉法裁决行为的。

人民法院经组成合议庭审查核实裁决有前款规定情形之一的，应当裁定撤销。

仲裁裁决被人民法院裁定撤销的，当事人可以自收到裁定书之日起十五日内就该劳动争议事项向人民法院提起诉讼。

第五十条 当事人对本法第四十七条规定以外的其他劳动争议案件的仲裁裁决不服的，可以自收到仲裁裁决书之日起十五日内向人民法院提起诉讼；期满不起诉的，裁决书发生法律效力。

1. bei einer Arbeitsstreitigkeit wegen Entrichtung eines Arbeitsentgelts, Zahlung von durch einen Arbeitsunfall verursachten Behandlungskosten, einer Abfindung oder einer Schadensersatzleistung, deren Streitwert das örtliche Monatsmindestentgelt auf zwölf Monate gerechnet nicht überschreitet;

2. bei einer Arbeitsstreitigkeit, die infolge der Durchsetzung [zentral-]staatlicher Arbeitsstandards in Bezug auf [Angelegenheiten wie etwa] Arbeitszeiten, Pausen und Urlaub sowie Sozialversicherungen eingetreten ist.

§ 48 [Klage des Arbeitnehmers] Wenn sich ein Arbeitnehmer einem Schiedsspruch nach § 47 dieses Gesetzes nicht unterwerfen will, kann er innerhalb von 15 Tagen nach Erhalt der Schiedsspruchsurkunde bei den Volksgerichten Klage erheben.

§ 49 [Aufhebung]²⁸ Beweist der Arbeitgeber, dass in Bezug auf einen Schiedsspruch nach § 47 dieses Gesetzes einer der nachfolgenden Umstände vorliegt, so kann er innerhalb von 30 Tagen nach Erhalt der Schiedsspruchsurkunde bei den Volksgerichten der mittleren Stufe, in deren Bezirk der Sitz der betreffenden Schiedskommission für Arbeitsstreitigkeiten liegt, die Aufhebung des Schiedsspruches beantragen:

1. die Anwendung der Gesetze und Bestimmungen war entschieden fehlerhaft;

2. die Schiedskommission für Arbeitsstreitigkeiten war unzuständig;

3. das gesetzlich vorgeschriebene Verfahren wurde verletzt;

4. ein Beweismittel, auf dem die Entscheidung beruht, war gefälscht;

5. der Gegenpartei wurde ein Beweis vorenthalten, der geeignet war, die Gerechtigkeit der Entscheidung zu beeinflussen;

6. ein Schiedsrichter hat während des Verfahrens Vorteile gefordert oder angenommen, zu seinem Vorteil rechtswidrig gehandelt oder mit dem Schiedsspruch das Gesetz gebeugt.

Stellt das Volksgericht mithilfe eines von ihm gebildeten Kollegiums nach Untersuchung fest, dass in Bezug auf den Schiedsspruch einer der im vorangehenden Absatz bestimmten Umstände vorlag, muss die Aufhebung dieses Schiedsspruches beschlossen werden.

Wenn der Schiedsspruch durch Beschluss des Volksgerichts aufgehoben wird, können die Parteien²⁹ innerhalb von 15 Tagen nach Erhalt des beurkundeten Schiedsspruches in Bezug auf den Gegenstand der Arbeitsstreitigkeit beim Volksgericht Klage erheben.

§ 50 [Klage] Wenn sich die Parteien³⁰ einem Schiedsspruch nicht unterwerfen wollen, der eine andere als die in § 47 dieses Gesetzes bestimmten Arbeitsstreitigkeiten betrifft, können sie innerhalb von 15 Tagen nach Erhalt der Schiedsspruchsurkunde bei den Volksgerichten Klage erheben; wurde bei Fristablauf keine Klage erhoben, wird die Schiedsspruchsurkunde rechtskräftig.

²⁸ Vgl. § 213 Zivilprozessgesetz (Fn. 4).

²⁹ Vgl. Fn. 3.

³⁰ Vgl. Fn. 3.

第五十一条 当事人对发生法律效力的调解书、裁决书，应当依照规定的期限履行。一方当事人逾期不履行的，另一方当事人可以依照民事诉讼法的有关规定向人民法院申请执行。受理申请的人民法院应当依法执行。

第四章 附则

第五十二条 事业单位实行聘用制的工作人员与本单位发生劳动争议的，依照本法执行；法律、行政法规或者国务院另有规定的，依照其规定。

第五十三条 劳动争议仲裁不收费。劳动争议仲裁委员会的经费由财政予以保障。

第五十四条 本法自2008年5月1日起施行。

§ 51 [Zwangsvollstreckung]³¹ Die Parteien müssen eine rechtskräftige Schlichtungsurkunde und eine rechtskräftige Schiedsspruchsurkunde innerhalb der festgesetzten Fristen erfüllen. Wenn eine Partei trotz Fristablaufs diese nicht erfüllt, kann die andere Partei nach den einschlägigen Bestimmungen des Zivilprozessgesetzes bei den Volksgerichten die Zwangsvollstreckung beantragen. Das Volksgericht, das den Antrag annimmt, muss nach dem Recht vollstrecken.

4. Kapitel Ergänzende Bestimmungen

§ 52 [Öffentliche Institutionen] Arbeitsstreitigkeiten zwischen Beschäftigten von Institutionseinheiten³², die das Anstellungssystem praktizieren³³, und diesen Einheiten gilt dieses Gesetz entsprechend; soweit Gesetze, Verwaltungsrechtsnormen oder der Staatsrat ein anderes bestimmen, gelten diese [anderen] Bestimmungen.

§ 53 [Kosten] Das Schiedsverfahren für Arbeitsstreitigkeiten ist gebührenfrei. Die Kosten der Schiedskommission für Arbeitsstreitigkeiten werden durch die Finanzverwaltung getragen.

§ 54 [Inkrafttreten] Dieses Gesetz wird vom 1. Mai 2008 an angewendet.

Übersetzung, Anmerkungen und Paragraphenüberschriften von Johannes Allmendinger.

³¹ Siehe §§ 211, 212 Abs. 2, 213 Zivilprozessgesetz (Fn. 4).

³² Siehe § 50 Abs. 2 Allgemeine Grundsätze des Zivilrechts (Fn. 13).

³³ Das Anstellungssystem betrifft in der Regel nichtverbeamtete Personen, die bei Behörden, öffentlichen Einrichtungen und gesellschaftlichen Körperschaften auf der Grundlage eines Vertrags beschäftigt sind.