



Arbeitsrecht  
**China**

**GESAMT****METALL**

*Die Arbeitgeberverbände der Metall- und Elektro-Industrie*



---

Schriftenreihe International

# Arbeitsrecht China

Stand: August 2013



## Über die Autoren

### Ralph V. Koppitz

Ralph V. Koppitz leitet das Büro von Taylor Wessing in Shanghai. Er ist im Praxisbereich Corporate tätig und berät multinationale und mittelständische Unternehmen bei deren geschäftlichen Aktivitäten und Investitionen in Festlandchina. Spezialisiert ist Ralph Koppitz auf ausländische Direktinvestitionen, Fusionen und Übernahmen sowie Unternehmenssanierungen. Ferner leitet er die chinesische Arbeits- und Sozialversicherungspraxis.



Bevor er 2002 Partner von Taylor Wessing wurde, arbeitete Ralph Koppitz als Rechtsanwalt bei einer großen internationalen Sozietät in Beijing.

Aufgrund seiner über 15-jährigen Stationierung in China ist Ralph Koppitz bestens mit sämtlichen relevanten staatlichen und lokalen Behörden und Institutionen vernetzt. Er war Vorstandsmitglied sowohl der EU- als auch der Deutschen Handelskammer in Shanghai. Seit 2010 ist er gewähltes Mitglied des Vorstands der Deutschen Schule Shanghai, als dessen Vorsitzender er seit 2012 fungiert.

### Susanne Lüddecke

Susanne Lüddecke ist Mitglied der Practice Area Arbeitsrecht im Frankfurter Büro von Taylor Wessing. Sie berät deutsche und internationale Mandanten in allen Bereichen des Individual- und Kollektivarbeitsrechts einschließlich angrenzender Fragen des Sozialversicherungsrechts und des Rechts der betrieblichen Altersversorgung. Zu ihrem Beratungsspektrum gehört darüber hinaus das Ausländerrecht, insbesondere die Beschäftigung von ausländischen Arbeitnehmern in Deutschland, sowie die Entsendung von Arbeitnehmern ins Ausland.



Frau Lüddecke studierte zunächst englisches Recht an der University of the West of England in Bristol, bevor sie ihr Studium an der Universität Bielefeld aufnahm. Neben ihrer Tätigkeit bei Taylor Wessing war Frau Lüddecke bereits in einer englischen Wirtschaftskanzlei tätig.



# Inhalt

<b>1</b>	<b>Individualarbeitsrecht</b>	<b>13</b>
1.1	Begründung des Arbeitsverhältnisses	13
1.1.1	Allgemeines / Partner des Arbeitsverhältnisses	13
1.1.2	Begründung des Arbeitsverhältnisses durch Arbeitsvertrag	20
1.1.3	Arbeitsverhältnisse mit Auslandsbezug	26
1.1.4	Arbeitnehmerüberlassung – Zeitarbeit	32
1.2	Änderung des Arbeitsverhältnisses	35
1.2.1	Vereinbarung über die Änderung des Arbeitsverhältnisses	35
1.2.2	Keine einseitigen Änderungsrechte	36
1.2.3	Änderung durch konkludentes Verhalten	36
1.2.4	Dienstreise	36
1.3	Inhalt des Arbeitsverhältnisses	36
1.3.1	Allgemeines	36
1.3.2	Unternehmensinterne Regularien / „Employee Handbooks“	37
1.3.3	Rechte und Pflichten der Arbeitsvertragsparteien	41
1.3.4	Arbeitszeit / Überstunden	44
1.3.5	Arbeitsentgelt	46
1.3.6	Urlaub	50
1.3.7	Arbeitsverhinderung / Krankheit	54
1.3.8	Wettbewerbsverbot	57
1.3.9	Fortbildungs- und Trainingsvereinbarungen	60
1.4	Beendigung des Arbeitsverhältnisses	61
1.4.1	Allgemeines	61
1.4.2	Aufhebungsvertrag	62
1.4.3	Kündigung	62
1.4.4	Folgen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses	71

1.4.5	Gerichtliche Geltendmachung der Unwirksamkeit des Arbeitsverhältnisses	73
1.5	Arbeitsverhältnisse bei Betriebsübergang	74
1.5.1	Allgemeines	74
1.5.2	Arbeitnehmerschutz	74
1.5.3	Sonderfall: Übergang von Repräsentanzbüro zu einer Gesellschaft	75
1.6	Haftung des Arbeitnehmers und des Arbeitgebers für Schäden	76
1.6.1	Arbeitnehmerhaftung	76
1.6.2	Arbeitgeberhaftung	78
1.7	Besonderer Schutz bestimmter Arbeitnehmergruppen – von Frauen, Jugendlichen, behinderten Arbeitnehmern	82
1.7.1	Schutz von Frauen	82
1.7.2	Schutz von jugendlichen Arbeitnehmern	86
1.7.3	Schutz und Beschäftigung von behinderten Arbeitnehmern	88
<b>2</b>	<b>Kollektivarbeitsrecht</b>	<b>89</b>
2.1.1	Gewerkschaften	89
2.1.2	Arbeitnehmervertreterkongress (ERC)	92
2.2	Tarifrecht / Kollektivverträge	95
2.2.1	Einleitung	95
2.2.2	Unterschiede zwischen kollektiven und individualarbeitsrechtlichen Verträgen	96
2.2.3	Inhalt kollektivvertraglicher Regelungen	98
2.2.4	Besondere Kollektivverträge	98
2.2.5	Form von Kollektivverträgen	99
2.2.6	Vom Vertragsentwurf zur verbindlichen Vereinbarung	99



---

2.2.7	Herbeiführung der Rechtsverbindlichkeit einer Kollektivvereinbarung für den einzelnen Arbeitnehmer	101
2.2.8	Voraussetzungen der Änderung und Kündigung kollektiver Vereinbarungen	101
2.3	Arbeitskampfrecht	102
<b>3</b>	<b>Schiedsgerichtlicher und gerichtlicher Rechtsschutz</b>	<b>103</b>
3.1	Schlichtungsverfahren	103
3.2	Schiedsverfahren	104
3.3	Klageverfahren	105
3.4	Kollektivrechtliche Streitigkeiten	105
<b>4</b>	<b>Sozialversicherungsrecht</b>	<b>106</b>
4.1	Allgemeines	106
4.1.1	Entwicklung	106
4.1.2	Zusammenspiel der Versicherungstypen	106
4.1.3	Einbeziehung spezieller Personengruppen	107
4.1.4	Einbeziehung von Ausländern	107
4.1.5	Beitragshöhe	108
4.1.6	Haftung des Arbeitgebers bei Verzug	109
4.2	Basisrentenversicherung	109
4.2.1	Individualkonto und öffentlicher Rentenfonds	109
4.2.2	Versicherungsleistungen	109
4.2.3	Exkurs: Betriebsrenten	110
4.3	Basiskrankenversicherung	110
4.3.1	Beiträge	110
4.3.2	Versicherungsleistungen	110

4.4	Arbeitslosenversicherung	111
4.4.1	Beiträge	111
4.4.2	Versicherungsleistungen	111
4.5	Mutterschaftsversicherung	111
4.6	Arbeitsunfallversicherung	112
4.6.1	Anerkennung eines Arbeitsunfalls	112
4.6.2	Weiter durch den Arbeitgeber zu ersetzende Kosten	112
4.6.3	Versicherungsleistungen	113
4.7	Exkurs: Housing Fund	113
4.7.1	Beiträge	113
4.7.2	Leistungen	114
<b>5</b>	<b>Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz</b>	<b>115</b>
5.1	Allgemeines	115
5.2	Pflichten des Arbeitgebers	115
5.2.1	Anwendungsbereich	115
5.2.2	Während der Produktion	115
5.3	Pflichten des Arbeitnehmers	116
	<b>Wesentliche gesetzliche Quellen</b>	<b>117</b>
	<b>Literaturliste</b>	<b>121</b>
	<b>Ansprechpartner / Impressum</b>	<b>128</b>

## Hinweis

Diese Information ersetzt keine rechtliche Beratung im Einzelfall. Eine Haftung im Einzelfall übernehmen wir mit der Herausgabe dieser Information nicht.





# 1 Individualarbeitsrecht

## 1 Individualarbeitsrecht

Das Rechtsverhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer

### 1.1 Begründung des Arbeitsverhältnisses

#### 1.1.1 Allgemeines / Partner des Arbeitsverhältnisses

Auch im chinesischen Recht ist Dreh- und Angelpunkt von arbeitsrechtlichen Fragestellungen die Ausgestaltung der Rechtsbeziehungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Neben arbeitsvertraglichen Gestaltungsmöglichkeiten, auf die wir später noch detailliert eingehen werden, müssen sich arbeitsrechtliche Arbeitsbedingungen an den gesetzlichen Vorgaben messen lassen. Diese sind in China komplex und können von Region zu Region unterschiedlich ausgestaltet oder gehandhabt werden.

Kapitelübersicht

---

1.1.1.1	Quellen des chinesischen Arbeitsrechts . . . . .	13
1.1.1.1.1	Begriff des Arbeitsrechts . . . . .	13
1.1.1.1.2	Rechtsquellen . . . . .	14
1.1.1.2	Partner des Arbeitsverhältnisses . . . . .	18
1.1.1.2.1	Arbeitgeber . . . . .	18
1.1.1.2.2	Beschäftigte. . . . .	18

---

#### 1.1.1.1 Quellen des chinesischen Arbeitsrechts

##### 1.1.1.1.1 Begriff des Arbeitsrechts

Das Arbeitsrecht ist ein unabhängiger Rechtszweig im chinesischen Rechtssystem. Die chinesische Rechtswissenschaft betrachtet das Arbeitsrecht, wie jedes andere Recht auch, als Verhaltensregeln, die den staatlichen Willen wiedergeben und vom Staat formuliert und durchgesetzt werden.

Unter dem Begriff Arbeitsrecht versteht man im weitesten Sinne die Gesamtheit aller Normen, die arbeitsrechtliche Beziehungen regeln. Das Arbeitsrecht hat dabei sowohl

die direkten als auch die indirekten Arbeitsrechtsbeziehungen zum Gegenstand. Unter Arbeitsrecht im engeren Sinne versteht man das Arbeitsgesetz selbst.

Fragen der Arbeit werden im sozialistischen China als fundamental betrachtet. Dementsprechend spielt auch das Arbeitsrecht im Rechtssystem der Volksrepublik China eine wichtige Rolle.

### 1.1.1.1.2 Rechtsquellen

Seit den 90er Jahren und speziell seit der Jahrtausendwende ist eine schnelle Entwicklung des chinesischen Arbeitsrechts zu verzeichnen. Die wichtigsten Rechtsquellen sind formelle nationalweit geltende Gesetze, Ausführungsregularien dazu, lokale Regularien und Zirkulare, sowie Interpretationen des Obersten Volksgerichtshofs, der lokalen Volksgerichte und Arbeitsschiedskommissionen. Eine Übersicht der wichtigsten Rechtsquellen finden Sie unter 6.

Im Einzelnen:

- Arbeitsrechtliche Vorschriften in der Chinesischen Verfassung

Seit der Gründung der Volksrepublik China im Jahr 1949 wurden vier Verfassungen ausgearbeitet, nämlich die Verfassungen von 1954, 1975 und 1978 sowie die heute gültige Verfassung von 1982, die ihrerseits seitdem diversen Änderungen bzw. Ergänzungen unterzogen wurde.

Die Verfassung der Volksrepublik China in der heutigen Fassung enthält an verschiedenen Stellen arbeitsrechtliche Regelungen. Zur Verdeutlichung der Regelungen seien hier nur einige verfassungsrechtliche Grundsätze aufgeführt, welche allerdings in der praktischen Anwendung keine wesentliche Bedeutung haben:

Die chinesische Verfassung regelt, dass der Staat die Arbeitsproduktivität kontinuierlich steigert, die wirtschaftliche Effizienz erhöht und die gesellschaftlichen Produktivkräfte entwickelt, indem er den Enthusiasmus und das technische Niveau der werktätigen Menschen erhöht, fortgeschrittene Wissenschaft und Technik verbreitet, das System der wirtschaftlichen Verwaltung und das der Betriebsführung und -verwaltung perfektioniert, das sozialistische Verantwortungssystem in verschiedener Form einführt und die Arbeitsorganisation verbessert.

---

Art. 15 lautet: „Der Staat wird eine sozialistische Marktwirtschaft realisieren. Er verstärkt die Formulierung wirtschaftlicher Gesetze, verbessert die Befehlsordnung und Kontrolle und verbietet allen Einheiten oder Einzelpersonen gesetzlich die sozial-wirtschaftliche Ordnung zu stören.“

Weiter sieht die Verfassung vor, dass der Staat Fachkräfte in verschiedenen Bereichen auszubilden habe, die dem Sozialismus dienen. Hierdurch solle die Zahl der Intellektuellen vergrößert und Bindungen abgeschafft werden, damit dies der sozialistischen Modernisierung ebenfalls zugutekomme.

Dazu ist die Förderung der gesellschaftlichen Tugend der Liebe zur Arbeit und weiteren „Tugenden des Sozialismus“ verfassungsrechtlich vorgesehen.

Die Bürger der Volksrepublik China haben sowohl das verfassungsmäßige Recht als auch die Pflicht zu arbeiten. Der Staat hat durch verschiedene Kanäle die Bedingungen für die Beschäftigung seiner Bürger zu schaffen, den Arbeitsschutz zu verstärken, die Arbeitsbedingungen zu verbessern, auf der Grundlage der Produktionserweiterung das Arbeitsentgelt zu erhöhen und soziale Vorteile vermehrt zu fördern. Der Staat ermutigt außerdem die Bürger, an freiwilliger Arbeit teilzunehmen und sorgt für die notwendige Berufsausbildung der Bürger vor dem Arbeitsantritt.

Die Verfassung räumt den Werktätigen auch ein Recht auf Erholung ein. Dafür wird der Staat zur Schaffung von Einrichtungen für die Erholung und Genesung der Werktätigen verpflichtet. Außerdem hat der Staat hiernach Arbeitsstunden und Urlaubsregelungen für Arbeiter und Angestellte festzulegen.

Verfassungsrechtlich vorgesehen ist auch die Einführung eines Ruhestandssystems für Arbeiter und Angestellte der Betriebe, Institutionen und für die Funktionäre der Staatsorgane sowie die Sicherung des Lebensunterhalts der Menschen im Alter.

Ein Recht der Bürger auf Schutz bei Arbeitsunfähigkeit und andere Absicherungen, und die Verpflichtung des Staates und der Gesellschaft zum Schaffen von Vorkehrungen für die Arbeit, das Leben und die Ausbildung blinder, taubstummer und anderer behinderter Bürger runden diese Regelungen ab.

Ergänzend zu dem allgemeinen Schutz der Gleichberechtigung stellt die chinesische Verfassung die Rechte der Frauen in der Volksrepublik China unter einen besonderen Schutz. Dort ist explizit das Prinzip des gleichen Lohns für gleiche Arbeit von Männern und Frauen als Recht mit Verfassungsrang vorgesehen.

Die Bürger der Volksrepublik China müssen im Gegenzug nicht nur die Verfassung und Gesetze befolgen, sondern sie haben unter anderem auch die Arbeitsdisziplin einzuhalten.

Beachtlich ist, dass die Verfassung seit dem Jahr 1982 chinesischen Arbeitnehmers kein Recht zum Streik mehr einräumt. Seitdem finden Streiks in einem rechtlichen Vakuum statt, denn es gibt kein Gesetz, das Streiks ausdrücklich zulässt. Umgekehrt existiert aber auch keine Norm, die Streiks ausdrücklich verbietet. Dementsprechend ist unklar, ob und, wenn ja, in welchem Rahmen Streiks rechtmäßig sind. Umstritten ist auch, ob und wie das Streikrecht gesetzlich geregelt werden sollte.<sup>1</sup>

### – Arbeitsgesetz

Anders als in Deutschland gibt es in China seit 1995 ein Arbeitsgesetz. Dieses enthält zunächst allgemeine Regeln, unter anderem zur Anwendbarkeit des Gesetzes im gesamten Gebiet der Volksrepublik, zum Recht der Arbeitenden auf gleichberechtigte Beschäftigung und zur Teilnahme an Gewerkschaften. Des Weiteren sind im Arbeitsgesetz vor allem Regelungen zur Beschäftigungsförderung und zum Arbeits- und zum Kollektivvertrag enthalten. Das Arbeitsgesetz regelt außerdem Arbeits- und Ruhezeiten sowie Urlaub und Lohn. Auch die Arbeitssicherheit und Gesundheit, der besondere Schutz weiblicher und minderjähriger Beschäftigter, Berufsausbildung, die Sozialversicherung und Sozialleistungen sind hier gesetzlich geregelt.

Da die arbeitsrechtlichen Beziehungen im Arbeitsgesetz nur rudimentär geregelt sind, existieren diverse weitere Gesetze, die das Arbeitsrecht ergänzend regeln. Teilweise wurden Regelungen im Arbeitsgesetz auch durch später in Kraft getretene Gesetze abgeändert, obwohl eine entsprechende Änderung des Arbeitsgesetzes unterblieben ist.

---

<sup>1</sup> Fink / Huckenberg in express, Zeitschrift für sozialistische Betriebs- und Gewerkschaftsarbeit 7/11



---

– Arbeitsvertragsgesetz

Eine sehr viel detailliertere Regelung der arbeitsrechtlichen Beziehungen erfolgt durch das Arbeitsvertragsgesetz, welches das Arbeitsgesetz nicht außer Kraft setzt, sondern ergänzt. Es spielt derzeit in der Praxis die wichtigste Rolle. Basierend auf dem Arbeitsvertragsgesetz sind zwischenzeitlich eine ganze Reihe weiterer Ergänzungs- und Ausführungsbestimmungen und gerichtliche / schiedsgerichtliche Interpretationen und Richtlinien erlassen worden.

Im Arbeitsvertragsgesetz sind nach einer Reihe einleitender Vorschriften vor allem der Abschluss, die Erfüllung und die Abänderung von Arbeitsverträgen ebenso geregelt wie die Kündigung des Arbeitsverhältnisses und sonstige Beendigungstatbestände. Das Gesetz enthält darüber hinaus besondere Vorschriften für Kollektivverträge, die Vermittlung von Personal und Teilzeitarbeit.

– Sonstige arbeitsrechtlichen Gesetze

Arbeitsrechtliche Regelungen finden sich neben den bereits vorstehend aufgeführten Bestimmungen unter anderem im Beschäftigungsförderungsgesetz. Darin sind Bestimmungen zur Chancengleichheit und zur Regelungen gegen Arbeitsdiskriminierungen enthalten.

Das Gesetz zur Schlichtung und zum Schiedsverfahren in arbeitsrechtlichen Streitigkeiten stellt eine weitere wichtige arbeitsrechtliche Bestimmung dar. Es enthält allerdings, wie der Name des Gesetzes schon sagt, ausschließlich Regeln über die außergerichtliche Lösung von Konflikten zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern. Kollektivstreitigkeiten sind nicht erfasst.<sup>2</sup>

Aber auch das Gewerkschaftsgesetz, das Sozialversicherungsgesetz, die Bestimmungen des Ministeriums für Arbeit und Sozialsicherheit zum Kollektivvertrag sowie die Interpretationen I bis IV des Obersten Volksgerichtshofs zu gewissen Aspekten der Rechtsanwendung in Arbeitsstreitigkeiten enthalten näher ausgestaltende Regelungen zu den arbeitsrechtlichen Beziehungen in der Volksrepublik China.

---

<sup>2</sup> Däubler in Arbeitsrecht in China – Eine Momentaufnahme, S. 16

- Diverse weitere regionale und lokale Vorschriften des Arbeitsrechts

Artikel 99 und 100 der Chinesischen Verfassung sehen eine Regelungskompetenz für die Provinzen, autonomen Gebiete, Städte, usw. vor, von der diese schon häufig Gebrauch gemacht haben. So kommt es, dass eine Vielzahl weiterer Vorschriften des Arbeitsrechts auf regionaler und lokaler Ebene existiert, deren Aufzählung an dieser Stelle den Rahmen sprengen würde. Auf diese Vorschriften wird daher, soweit erforderlich, noch an anderer Stelle eingegangen.

### 1.1.1.2 Partner des Arbeitsverhältnisses

Parteien des Arbeitsverhältnisses sind der Arbeitgeber auf der einen und der Beschäftigte auf der anderen Seite. Die Begriffe werden im chinesischen Arbeitsrecht wie folgt verstanden:

#### 1.1.1.2.1 Arbeitgeber

Unter dem Begriff „Arbeitgeber“ werden im chinesischen Arbeitsrecht zunächst staatliche Organe, öffentliche Institutionen und soziale Einrichtungen verstanden. Das Arbeitsrecht erfasst aber auch Unternehmen und Organisationen der Individualwirtschaft auf dem Territorium der Volksrepublik China, staatliche und gemeinschaftliche Unternehmen, Unternehmensbeteiligungen, private Gesellschaften, chinesisches-ausländische Joint Ventures (einschließlich in der Spezialform von Aktiengesellschaften), gänzlich in ausländischem Kapital stehende Gesellschaften, gemeindliche Unternehmen. Erfasst sind all jene, die mit ihren Beschäftigten ein Arbeitsverhältnis eingegangen sind.

#### 1.1.1.2.2 Beschäftigte

Unter den Oberbegriff „Beschäftigte“ fallen zunächst die „normalen“ Arbeitnehmer. Besondere Gruppen von Arbeitnehmern stellen Leiharbeitnehmer und leitende Angestellte dar.

- Arbeitnehmer

Wird der Begriff „Arbeitnehmer“ verwendet, so bezieht sich dies im chinesischen Arbeitsrecht auf Personen, die mit einem der oben genannten Unternehmen, einer

Organisation der Individualwirtschaft, einem staatlichen Organ, einer öffentlichen Institution oder sozialen Einrichtungen der Volksrepublik China ein Arbeitsverhältnis eingegangen sind.

Aktives Militärpersonal, staatliche Beamte sowie Bedienstete öffentlicher Institutionen und sozialer Einrichtungen mit Beamtenstatus sind nicht vom Arbeitnehmerbegriff erfasst.

#### – Zeitarbeiter

Die Zeitarbeit ist unter Abschnitt 2 des Arbeitsvertragsgesetzes unter der Überschrift „Arbeitnehmerüberlassung“ geregelt.

Der Begriff des Zeitarbeiter ist dort nicht definiert, ergibt sich aber aus dem Kontext der Regelungen.

Zeitarbeiter sind danach Arbeitnehmer, die in einem Arbeitsverhältnis mit einem Personalvermittler im Sinne des Arbeitsvertragsgesetzes stehen und von diesem an eine aufnehmende Einheit vermittelt – also „verliehen“ – werden.

Bereits an dieser Stelle sei angemerkt, dass die Zeitarbeit in China gegenüber den Regelungen zur Zeitarbeit im deutschen Recht nur stark eingeschränkt möglich ist.<sup>3</sup> Das Thema Arbeitnehmerüberlassung wird nachfolgend noch ausführlicher unter 1.1.4 behandelt (siehe dort).

#### – Leitende Angestellte

Obleich das chinesische Arbeitsrecht den Begriff des „Senior Managers“, also eine ähnliche Position wie der des Leitenden Angestellten im deutschen Recht, durchaus kennt, existieren für Arbeitnehmer in Spitzenpositionen keine gesonderten gesetzlichen arbeitsrechtlichen Regelungen. In der Praxis unterscheiden sich die arbeitsvertraglichen Bedingungen von Managern durchaus; dies beruht aber allein auf vertraglichen Vereinbarungen, die in der Regel darauf abzielen, die Bindung des Managers an das Unternehmen zu verstärken.

---

<sup>3</sup> Däubler in Arbeitsrecht in China – eine Momentaufnahme, S. 13.

## 1.1.2 Begründung des Arbeitsverhältnisses durch Arbeitsvertrag

### Kapitelübersicht

---

1.1.2.1	Mindestvoraussetzungen eines Arbeitsvertrags . . . . .	20
1.1.2.1.1	Anwerbung und Entstehen des Arbeitsverhältnisses. . . . .	20
1.1.2.1.2	Mindestinhalt des Arbeitsvertrags. . . . .	21
1.1.2.1.3	Dauer des Arbeitsvertrags. . . . .	21
1.1.2.1.4	Stellenbeschreibung und Arbeitsort . . . . .	23
1.1.2.1.5	Unwirksame Verträge oder Vertragsklauseln . . . . .	23
1.1.2.2	Form des Arbeitsvertrags . . . . .	24
1.1.2.3	Vertragssprache . . . . .	24
1.1.2.4	Ergänzende Vereinbarungen . . . . .	25
1.1.2.4.1	Probezeit . . . . .	25
1.1.2.4.2	Teilzeit . . . . .	25
1.1.2.4.3	Konkurrenzklauseel . . . . .	26

---

#### 1.1.2.1 Mindestvoraussetzungen eines Arbeitsvertrags

##### 1.1.2.1.1 Anwerbung und Entstehen des Arbeitsverhältnisses

Bei der Anwerbung treffen den Arbeitgeber bereits gesetzliche Informationspflichten über wesentliche Aspekte der Tätigkeit. Gleichzeitig hat der Arbeitgeber das Recht, direkt mit dem Arbeitsverhältnis in Verbindung stehende Auskünfte vom Arbeitnehmer zu verlangen, welche dieser wahrheitsgemäß erteilen muss. Es ist dem Arbeitgeber untersagt, den Personalausweis des Arbeitnehmers oder andere Zertifikate einzuhalten, oder Garantien in monetärer oder anderer Form zu verlangen.

Ein Arbeitsverhältnis entsteht, sobald es zur Aufnahme einer Tätigkeit des Arbeitnehmers für den Arbeitgeber kommt, unabhängig davon, ob zu diesem Zeitpunkt schon ein schriftlicher Arbeitsvertrag bestand oder nicht.

### 1.1.2.1.2 Mindestinhalt des Arbeitsvertrags

Das Arbeitsvertragsgesetz verlangt folgenden Mindestinhalt eines Arbeitsvertrags, welcher in der Praxis allerdings üblicherweise durch zahlreiche weitere Regelungen ergänzt wird.

1. Name, Sitz, gesetzlicher Vertreter (oder verantwortliche Person) des Arbeitgebers,
2. Name, Wohnsitz, Personalausweis- / Pass-Nr. des Arbeitnehmers,
3. Dauer des Arbeitsvertrags (siehe unter 1.1.2.1.3),
4. Stellenbeschreibung und Arbeitsort (siehe unter 1.1.2.1.4),
5. Arbeits- und Ruhezeiten, Urlaub (siehe unten 1.3.4),
6. Arbeitsentgelt (siehe unten 1.3.5),
7. Sozialversicherung (siehe unter 4),
8. Arbeitsschutz, Arbeitsbedingungen und Schutz vor Arbeitsunfällen (siehe unter 5.),
9. Andere gesetzlich erforderliche Aspekte.

Das Gesetz nennt als weitere, optional im Arbeitsvertrag regelbare Aspekte:

1. Probezeit,
2. Training,
3. Vertraulichkeit,
4. Zusätzliche Versicherungen und freiwillige soziale Aufwendungen.

### 1.1.2.1.3 Dauer des Arbeitsvertrags

Das Arbeitsverhältnis kann befristet oder unbefristet sein. In der Praxis ist es üblich, das Arbeitsverhältnis bei einer Ersteinstellung für ein bis drei Jahre zu befristen. Die Kündigungsregeln sind in beiden Fällen gleich, allerdings eröffnet der zumindest der 1. befristete Arbeitsvertrag eine zusätzliche Ausstiegsmöglichkeit für den Arbeitgeber durch Fristablauf.

In bestimmten gesetzlich normierten Fällen hat der Arbeitnehmer aber einen Anspruch auf einen unbefristeten Vertrag, wenn er die Verlängerung eines existierenden Vertrags vorschlägt oder ihr zustimmt und er gleichzeitig keinen befristeten Vertrag verlangt, z. B.

1. wenn der Arbeitnehmer bereits mehr als zehn Jahre beim selben Arbeitgeber tätig ist (hier zählt auch die Zeit vor 2008 mit),

2. wenn vor der Verlängerung und nach dem 01. Januar 2008 bereits zwei befristete Arbeitsverträge bestanden, und keine der normierten Ausnahmen greifen.

Die Umsetzung von Ziffer 2 wird lokal unterschiedlich gehandhabt. An manchen Standorten bestehen klare Regelungen, wonach der Arbeitnehmer bei Ablauf des zweiten befristeten Vertrags einen Anspruch auf Verlängerung hat, der sich auf Abschluss eines unbefristeten Vertrags richten kann. An anderen Standorten hat der Arbeitgeber am Ende des zweiten befristeten Vertrags weiterhin die Möglichkeit des einseitigen Ausstiegs, indem er den Abschluss der Verlängerung verweigert. Es empfiehlt sich, die vor Ort konkret geltende Rechtslage zu ermitteln und regelmäßig zu überprüfen, und auf dieser Basis eine Strategie zur Vertragsstruktur zu entwickeln.

### *Wichtig*

---

*Schließt der Arbeitgeber einen befristeten Vertrag rechtswidrig ab, ist er verpflichtet, dem Arbeitnehmer quasi als Strafe nach Ablauf des ersten Vertragsmonats das doppelte Gehalt zu zahlen, maximal für eine Dauer von elf Monaten. Anschließend wird das Vorliegen eines unbefristeten Vertrags gesetzlich fingiert.*

---

### *Wichtig*

---

*Nach lokalen Regularien mancher Standorte (z. B. Provinz Jiangsu) muss der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer spätestens einen Monat vor Ende des befristeten Vertrags das Ende der befristeten Laufzeit und ein etwaiges Recht auf Anspruch eines verlängerten unbefristeten Vertrags schriftlich mitteilen.*

---

Zu Teilzeitbeschäftigungen wird unten näher ausgeführt.

Neben dem oben beschriebenen üblichen, und in der Praxis in großer Mehrheit abgeschlossenen Vertragstyp erlaubt das Gesetz einen weiteren Typ des befristeten Vertrags, welcher aufgrund der fehlenden praktischen Relevanz nur kurz erwähnt werden soll. Dieser Vertragstyp entspricht der sogenannten Zweckbefristung im deutschen Arbeitsrecht. Dies ist ein Arbeitsvertrag, der automatisch nach Erfüllung einer bestimmten Aufgabe endet. Nach Beendigung hat der Arbeitnehmer Anspruch auf die gesetzliche Abfindung.

---

Arbeitet ein Arbeitnehmer nach Ende der Befristung mit Einverständnis des Arbeitgebers weiter, wurde in der Vergangenheit ein Weitergelingen des Arbeitsverhältnisses zu gleichen Bedingungen von den Gerichten fingiert. Nach Inkrafttreten des Arbeitsvertragsgesetzes ist von der zusätzliche Verpflichtung zur Zahlung des doppelten Gehalts (s. o.) auszugehen.

#### 1.1.2.1.4 Stellenbeschreibung und Arbeitsort

Stellenbeschreibung und Stellenanforderungen können im Haupttext des Arbeitsvertrags oder in einer Anlage enthalten sein. Präzise Formulierungen erleichtern ggf. eine Kündigung, insbesondere während der Probezeit.

Als Arbeitsort wird üblicherweise nur die Bezeichnung der Stadt innerhalb Chinas angegeben, keine weiteren Details. Kommt es zum Umzug des Unternehmens innerhalb der Stadt, bestehen die vertraglichen Rechte und Pflichten ohne Änderung fort. Änderungen des Arbeitsortes bedürfen ansonsten als wesentliche Vertragsänderung der Zustimmung des Arbeitnehmers. Arbeitsverträge enthalten außerdem üblicherweise Regelungen zu Geschäftsreisen.

Die Regelung zum Arbeitsort ist wichtig, weil sich danach insbesondere die zusätzliche Anwendbarkeit lokaler Vorschriften richtet. Spezielle Regeln zur Meistbegünstigung des Arbeitnehmers existieren, wenn Arbeitsort und registrierter Firmensitz des Arbeitgebers auseinanderfallen.

#### 1.1.2.1.5 Unwirksame Verträge oder Vertragsklauseln

Ein Arbeitsvertrag kann teilweise oder insgesamt unwirksam sein, z. B. bei Verstößen gegen zwingendes Recht. Besteht Uneinigkeit über die Wirksamkeit einer Vertragsklausel, kann das Arbeitsschiedsgericht / Volksgericht angerufen werden. Eine Teilunwirksamkeit zieht aber nicht automatisch die Unwirksamkeit des gesamten Vertrags nach sich.

Hat der Arbeitnehmer Arbeitsleistungen aufgrund eines später als unwirksam festgestellten Vertrags erbracht, steht ihm trotzdem ein nach den gesetzlichen Regelungen zu ermittelndes Arbeitsentgelt zu.

### 1.1.2.2 Form des Arbeitsvertrags

Der Arbeitsvertrag muss grundsätzlich schriftlich innerhalb eines Monats (30 Tage) nach Beginn der Tätigkeit abgeschlossen werden. Fehlt der schriftliche Vertrag, ist der Arbeitgeber verpflichtet, dem Arbeitnehmer nach Ablauf des ersten Monats das doppelte Gehalt zu zahlen.

Beide Vertragsparteien müssen mindestens ein Original des unterzeichneten Arbeitsvertrags erhalten, was auch dokumentiert werden sollte.

Eine Ausnahme von der Schriftform gilt, wenn sich der Arbeitnehmer weigert, den angebotenen Vertrag zu unterzeichnen und der Arbeitgeber aus diesem Grund kündigt. Bei Kündigung innerhalb der Monatsfrist, die für den Abschluss des Arbeitsvertrags besteht, entsteht kein Abfindungsanspruch des Arbeitnehmers. Kündigt der Arbeitgeber erst nach Ablauf der Monatsfrist wegen der Weigerung des Arbeitnehmers den Arbeitsvertrag zu unterzeichnen, ist eine Abfindung zu zahlen. Lokale Regularien enthalten regeln häufig weitere Details und sollten ergänzend geprüft werden.

Eine weitere Ausnahme gilt bei Teilzeitbeschäftigung auf Stundenbasis von durchschnittlich nicht mehr als vier Arbeitsstunden pro Tag und nicht mehr als 24 Arbeitsstunden pro Woche. Hier darf auch ein mündlicher Vertrag geschlossen werden.

### 1.1.2.3 Vertragssprache

Es sollte immer auch eine chinesische Vertragsfassung erstellt werden. Diese ist gesetzlich vorgeschrieben und hat im Zweifel Vorrang vor anderen Sprachfassungen.

Gerade bei ausländischen Arbeitnehmern mit lokalem chinesischem Vertrag kann dies zur Verunsicherung führen, wenn der Arbeitnehmer selbst des Chinesischen nicht mächtig ist. Abhängig von der lokalen Behördenpraxis könnte in Betracht gezogen werden, auf ausdrücklichen Wunsch des ausländischen Arbeitnehmers (dieser wäre zu dokumentieren) auf die chinesische Fassung zu verzichten. Allerdings ist an vielen Standorten die Vorlage des Arbeitsvertrags für die arbeits- und aufenthaltsrechtlichen Genehmigungen des Ausländers zwingend erforderlich. Unnötige Risiken können dann entstehen, wenn in einem solchen Fall zusätzlich ein von der ausländischen (inhaltlich gewollten) Sprachfassung abweichender chinesischer Standardvertrag „pro forma“ unterzeichnet wird. Im Streitfall besteht dann ein hohes Risiko, dass



das involvierte chinesische Gericht oder Schiedsgericht sich nur auf den inhaltlich an sich nicht gewollten chinesischen Vertrag bezieht. Heute werden in der Praxis häufig bilinguale Verträge erstellt, die einen einfachen Vergleich der verschiedenen Vertragssprachen ohne unnötiges Blättern ermöglichen und die in der Praxis häufig vorzuziehen sind, selbst wenn dies einen etwas erhöhten Aufwand im Vorfeld zur Vertragsunterzeichnung bedeutet.

#### 1.1.2.4 Ergänzende Vereinbarungen

##### 1.1.2.4.1 Probezeit

Beim ersten Vertrag darf einmalig eine Probezeit vereinbart werden, was in der Praxis in China auch üblich ist. In der Probezeit darf das Gehalt nicht unterhalb 80 Prozent des Gehalts liegen, das vom Arbeitgeber für die gleiche Tätigkeit an andere Arbeitnehmer im Unternehmen bezahlt oder das im Anschluss an die Probezeit bezahlt wird. In keinem Fall darf der örtliche Mindestlohn unterschritten werden. Die maximale Länge der Probezeit richtet sich nach der Länge des Arbeitsvertrags:

<i>Dauer des Vertrags</i>	<i>Maximale Probezeit</i>
drei Monate bis weniger als ein Jahr	ein Monat
ein Jahr bis weniger als drei Jahre	zwei Monate
drei Jahre oder unbefristet	sechs Monate

Verstößt die arbeitsvertragliche Regelung zur Probezeit gegen obige gesetzliche Vorgaben, kann die Arbeitsbehörde eine Berichtigungsanordnung erlassen.

##### 1.1.2.4.2 Teilzeit

Nach chinesischem Recht liegt Teilzeitarbeit vor, wenn der Arbeitnehmer nicht mehr als vier Stunden täglich und pro Woche nicht mehr als 24 Stunden für denselben Arbeitgeber tätig ist. Die Vergütung erfolgt normalerweise auf Stundenbasis; örtliche Mindestlöhne sind zu beachten. Ein auf Teilzeit-Basis tätiger Arbeitnehmer kann Arbeitsverhältnisse mit mehreren Arbeitgebern eingehen, sofern ein später abgeschlossener Arbeitsvertrag nicht zu einer Beeinträchtigung der Erfüllung eines früher abgeschlossenen Vertrags führt.

Die Vergütung muss bei Teilzeitarbeit spätestens alle 15 Tage gezahlt werden.

Eine Probezeit darf bei Teilzeitarbeit nicht vereinbart werden. Das Arbeitsverhältnis ist jederzeit fristlos kündbar, ohne dass es zu Abfindungsverpflichtungen kommt.

### 1.1.2.4.3 Konkurrenzklausele

Es empfiehlt sich, im Arbeitsvertrag zusichern zu lassen, dass dem Arbeitsverhältnis keine Wettbewerbsbeschränkungen entgegenstehen. Außerdem sollte man sich eine Bestätigung über das ordnungsgemäße Ausscheiden beim vorherigen Arbeitgeber vorlegen lassen.

Zum Wettbewerbsverbot siehe unter 1.3.8.

### 1.1.3 Arbeitsverhältnisse mit Auslandsbezug

Nach wie vor ist China für deutsche Unternehmen ein interessanter Markt, so dass der Trend zu Investitionen in China in den letzten Jahren fast unverändert geblieben ist. Gründen europäische Unternehmen in China ein Repräsentanzbüro oder eine lokale chinesische Tochtergesellschaft (als Joint-Venture- oder als 100 Prozent im ausländischen Kapital stehende Gesellschaft), sollen häufig neben den lokalen Arbeitnehmern auch bewährte Arbeitnehmer aus der deutschen Gesellschaft in China eingesetzt werden.

Häufig ist es beabsichtigt, dass der deutsche Arbeitnehmer nach dem im Voraus festgelegten Auslandsaufenthalt nach Deutschland zurückkehrt, so dass statt einer lokalen Anstellung des deutschen Arbeitnehmers häufig eine vertragliche Gestaltung auf Basis eines Entsendungsvertrags angedacht wird. Ist der Auslandseinsatz nur befristet, wird auch regelmäßig gewünscht, dass der deutsche Arbeitnehmer während der Dauer seines Auslandseinsatzes im deutschen Sozialversicherungssystem verbleibt, um Nachteile beim Aufbau seiner Anwartschaften zu vermeiden (zur Anwendbarkeit der chinesischen Sozialversicherungsvorschriften auf Ausländer siehe unter 4.1.4).

Aus rechtlicher Sicht sind bei der Strukturierung unterschiedliche Aspekte zu berücksichtigen. Dies ist zum einen die vertragliche Ausgestaltung der mit dem Mutterhaus getroffenen Vereinbarung, zum anderen sozialversicherungsrechtliche und steuerrechtliche Auswirkungen des Auslandsaufenthalts. Im Einzelnen:

## Kapitelübersicht

---

1.1.3.1	Vertragliche Gestaltung . . . . .	27
1.1.3.1.1	Erfordernis eines lokalen Arbeitsvertrags in China . . . . .	27
1.1.3.1.2	Ruhendvereinbarung in Deutschland . . . . .	28
1.1.3.2	Sozialversicherungsrechtliche Gestaltung . . . . .	28
1.1.3.2.1	Bilaterales Sozialversicherungsabkommen . . . . .	29
1.1.3.2.2	Entsendungsbegriff . . . . .	29
1.1.3.2.3	Ausnahmevereinbarung . . . . .	30
1.1.3.3	Exkurs: Einige steuerrechtliche Aspekte . . . . .	31
1.1.3.3.1	Doppelbesteuerungsabkommen . . . . .	31
1.1.3.3.2	Besteuerung des Welteinkommens . . . . .	31
1.1.3.3.3	Steuerbegünstigungen für Ausländer . . . . .	31
1.1.3.3.4	Steuerberater einschalten . . . . .	32

---

### 1.1.3.1 Vertragliche Gestaltung

Während in der Vergangenheit Arbeitnehmer häufig auf Basis einer echten Entsendungsvereinbarung auf Kosten des Mutterhauses nach China geschickt wurden, die den deutschen Arbeitsvertrag ergänzte, kommt diese Entsendungsvariante heute häufig nicht mehr in Betracht.

#### 1.1.3.1.1 Erfordernis eines lokalen Arbeitsvertrags in China

Hintergrund dessen ist zum einen, dass die chinesischen Behörden für die Erlangung der erforderlichen Arbeitserlaubnis in aller Regel die Vorlage eines lokalen Arbeitsvertrags fordern. Dies hat zur Folge, dass der Arbeitnehmer in der Regel nicht auf Basis seines um die Entsendungsvereinbarung ergänzten deutschen Arbeitsvertrags in China aktiv werden kann.

Ein lokaler Arbeitsvertrag ist rechtlich auch bei einer Tätigkeit für einen Arbeitgeber in China, wie oben dargestellt, zwingend erforderlich und dessen Fehlen kann zu Sanktionen gegenüber dem chinesischen Arbeitgeber führen. Vom Abschluss eines ggf. sogar nur in Chinesisch abgefassten, aber inhaltlich an sich nicht gewollten „pro forma“ Arbeitsvertrags mit dem alleinigen Zweck des Erreichens der Arbeitserlaubnis

ist unbedingt abzurufen. Dieser wird im Streitfall von chinesischen Gerichten in der Regel als wirksamer und inhaltlich anderen Verträgen vorrangiger lokaler Arbeitsvertrag angesehen.

Zum anderen sprechen oft auch steuerrechtliche Gründe (Stichworte: Vermeidung einer Betriebsstätte, Transferpreise) für einen echten, d. h. inhaltlich von beiden Seiten auch voll gewollten lokalen Arbeitsvertrag.

Eine häufig aufgeworfene Frage ist, ob das während des Auslandsaufenthalts in China bestehende Arbeitsverhältnis mit der lokalen Gesellschaft deutschem Recht unterworfen werden kann. Nach chinesischem internationalem Privatrecht ist dies allerdings nicht zulässig, weshalb der lokale Arbeitsvertrag dem chinesischen Recht unterlegt werden sollte.

### 1.1.3.1.2 Ruhendvereinbarung in Deutschland

Soll der Arbeitnehmer nach dem Auslandsaufenthalt in China nach Deutschland zurückkehren, empfiehlt es sich daher regelmäßig den deutschen Arbeitsvertrag während der Dauer der Entsendung ruhend zu stellen. Dies ermöglicht den Abschluss des erforderlichen chinesischen lokalen Arbeitsvertrags, nach welchem sich für die Dauer des Auslandsaufenthalts die Rechte und Pflichten des Arbeitnehmers und des neuen Arbeitgebers, also der chinesischen Gesellschaft, ergeben. Im Rahmen der Ruhendvereinbarung empfiehlt es sich, Regelungen für die Zeit nach der Rückkehr des Arbeitnehmers nach Deutschland aufzunehmen, z. B. über die Position des Arbeitnehmers nach seiner Rückkehr, ggf. den Status während des Ruhens des deutschen Arbeitsverhältnisses (z. B.: Teilnahme eines hypothetischen Schattengehalts an regelmäßigen Gehaltserhöhungen, Fortführen einer etwaigen betrieblichen Altersversorgung, etc.).

### 1.1.3.2 Sozialversicherungsrechtliche Gestaltung

Wenn beabsichtigt ist, dass der deutsche Arbeitnehmer lediglich für einen befristeten Zeitraum in China eingesetzt wird, hat der Arbeitnehmer häufig Interesse daran, während der Dauer des Auslandseinsatzes im deutschen Sozialversicherungssystem zu verbleiben. Häufig wird daher über die Option der „echten Entsendung“ diskutiert. Hier ist es wichtig zu wissen, dass der Begriff sozialversicherungsrechtlich eine engere als die umgangssprachlich übliche Bedeutung hat.

### 1.1.3.2.1 Bilaterales Sozialversicherungsabkommen

Im Rahmen des sozialversicherungsrechtlichen Begriffs der Entsendung ist zu beachten, dass zwischen der Bundesrepublik Deutschland und der Volksrepublik China ein Sozialversicherungsabkommen abgeschlossen wurde. Dessen Geltungsbereich beschränkt sich jedoch auf die Regelungen der Vorschriften über die gesetzliche Rentenversicherung sowie Arbeitslosenversicherung.

Dementsprechend erfasst das Sozialversicherungsabkommen nicht die Regelungen über die Kranken-, Pflege- und Unfallversicherung. Ob eine Entsendung und damit ein Fortbestehen des sozialversicherungsrechtlichen Beschäftigungsverhältnisses vorliegt, beurteilt sich daher für diese Zweige der Sozialversicherung nach deutschem Recht (§ 4 SGB IV).

Die „echte Entsendung“ nach dem deutsch-chinesischen Sozialversicherungsabkommen setzt nach Art. 4 des Sozialversicherungsabkommens voraus, dass der Arbeitnehmer von seinem deutschen Arbeitgeber nach China entsandt wird, um in China für seinen deutschen Arbeitgeber tätig zu werden. In diesem Fall gelten für den Arbeitnehmer während der ersten 48 Kalendermonate der Entsendung nach China weiterhin die deutschen Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit, beschränkt auf die Renten- und Arbeitslosenversicherung.

### 1.1.3.2.2 Entsendungsbegriff

Eine „echte Entsendung“ setzt neben der Auslandstätigkeit für den deutschen Arbeitgeber voraus,

1. dass die Vergütung während des Auslandsaufenthalts allein vom deutschen Arbeitgeber gezahlt oder getragen wird (also z. B. nicht der chinesischen Gesellschaft rückbelastet wird),
2. und dass der Auslandsaufenthalt von vornherein befristet ist.

Beispiel für eine „echte Entsendung“: Ein typischer Fall einer echten Entsendung stellt die befristeter Tätigkeit eines ausländischen Mitarbeiters in einem Repräsentanzbüro des Mutterhauses in China dar. Liegt eine „echte Entsendung“ vor, empfiehlt es sich in aller Regel, sich das Fortbestehen des Versicherungsverhältnisses in der deutschen Sozialversicherung von der in Deutschland zuständigen Krankenkasse bestätigen zu

lassen. Die entsprechenden Antragsformulare für die Bescheinigung auf dem Vordruck „VRC/D 101“ sind von der für den Arbeitnehmer zuständigen Krankenkasse erhältlich.

Beispiel für ein Fehlen des Entsendungsbegriffs: Anders aber bei der Tätigkeit für Tochtergesellschaften in China: Häufig sind da die Tatbestandsmerkmale einer echten Entsendung im sozialversicherungsrechtlichen Sinne nicht erfüllt. Denn in den allermeisten Fällen kommt der Einsatz des Mitarbeiters zumindest teilweise wirtschaftlich auch der chinesischen Gesellschaft zu Gute, welche aus steuerrechtlichen Gründen („arms' length“) dann auch entsprechende Kosten des Mitarbeiters tragen muss („cost recharge“). Damit werden die Kosten aber dann nicht mehr allein vom deutschen Arbeitgeber getragen und die Ziffer 1 oben als Voraussetzung einer „echten Entsendung“ ist nicht mehr erfüllt. Auch Weisungsrechte werden häufig von einem Vorgesetzten in China ausgeübt, was gegen eine Entsendung im engen Sinne spricht.

In diesem Fall liegt also rechtlich keine „echte Entsendung“ vor, und sollte auch keinesfalls gegenüber den deutschen Sozialversicherungsbehörden fälschlich so dargestellt werden.

### 1.1.3.2.3 Ausnahmereinbarung

Liegt eine „echte“ Entsendung nicht vor, beabsichtigt der Arbeitnehmer jedoch dennoch den Verbleib im deutschen Sozialversicherungssystem während der Dauer seines befristeten Aufenthalts in China, ermöglicht Art. 8 des deutsch-chinesischen Sozialversicherungsabkommens die Beantragung einer Ausnahmereinbarung. Entsprechende Anträge sind in Deutschland an die deutsche Verbindungsstelle Krankenversicherung-Ausland (DVKA) bzw. auf chinesischer Seite das Ministry of Human Resources and Social Security zu stellen. Im Rahmen der Ausnahmereinbarung werden immer beide Stellen beteiligt. Die Durchführung des Antragsverfahrens auf Ausnahmereinbarung eine gewisse Bearbeitungsdauer erfordert, empfiehlt es sich in aller Regel, die Ausnahmereinbarung mindestens vier Monate vor Aufnahme der Tätigkeit in China zu beantragen, damit nach Möglichkeit bereits bei Aufnahme der Tätigkeit in China Rechtssicherheit über das anzuwendende Sozialversicherungsrecht besteht.

### 1.1.3.3 Exkurs: Einige steuerrechtliche Aspekte

#### 1.1.3.3.1 Doppelbesteuerungsabkommen

Zwischen der Bundesrepublik Deutschland und der Volksrepublik China wurde ein Doppelbesteuerungsabkommen abgeschlossen, das der Vermeidung der Doppelbesteuerung von Einkünften dient. Wie in vielen Doppelbesteuerungsabkommen gilt auch nach dem deutsch-chinesischen Doppelbesteuerungsabkommen für Einkünfte aus unselbstständiger Tätigkeit die 183-Tage-Grenze.

Daher werden grundsätzlich Einkünfte aus einer unselbständigen Tätigkeit, die während des Auslandsaufenthalts in China erzielt werden, allein in China versteuert werden, wenn der Arbeitnehmer sich an mehr als 183 Tagen im Kalenderjahr in China aufhält. Eine Besteuerung der in China aus unselbständiger Arbeit bezogenen Einkünfte könnten nur dann in Deutschland versteuert werden, wenn der Arbeitnehmer sich nicht länger als 183 Tage im Kalenderjahr in China aufhält, sein Gehalt vom deutschen Arbeitgeber oder für den deutschen Arbeitgeber gezahlt wird und sein Einkommen nicht von einer Betriebsstätte oder festen Einrichtung in China getragen wird.

#### 1.1.3.3.2 Besteuerung des Welteinkommens

Ein zusätzlicher Aspekt nach chinesischem Steuerrecht sei noch angesprochen: Überschreitet der Aufenthalt des Ausländers eine Dauer von fünf Jahren, wird er mit seinem gesamten Welteinkommen in China steuerpflichtig. Diese Folge kann dadurch vermieden werden, dass der Arbeitnehmer vor Ablauf der fünf Jahre für einen zusammenhängenden Zeitraum von 30 Tagen China verlässt oder sich im fünften Jahr an insgesamt 90 Tagen außerhalb von China aufhält.

#### 1.1.3.3.3 Steuerbegünstigungen für Ausländer

Für ausländische Mitarbeiter in China gelten derzeit noch Steuerbegünstigungen für bestimmte Leistungen durch den Arbeitgeber. Nicht als „geldwerter Vorteil“ gelten derzeit in angemessenem Umfang belegte Umzugskosten, Mietkosten für Wohnung / Haus, Kosten für Heimreisen des Mitarbeiters, Sprachunterricht oder Schulgeld für Kinder. Entscheidend ist, dass entweder der Mitarbeiter eine Erstattung der Kosten 1:1 gegen Beleg erhält, oder die Kosten direkt von der chinesischen Gesell-

schaft / Repräsentanzbüro getragen werden. Das Auszahlen von Pauschalbeträgen erzielt diese Wirkung nicht und erhöht damit die zu zahlende Lohnsteuer. Hier ist auf sorgfältige Formulierungen im Arbeitsvertrag zu achten.

### 1.1.3.3.4 Steuerberater einschalten

Im Einzelfall kann die genaue steuerrechtliche Behandlung eines Mitarbeiters sehr komplex sein und von den oben angerissenen Prinzipien abweichen. Es empfiehlt sich deshalb das frühzeitige Einschalten eines auf internationale Fragen spezialisierten Steuerberaters. Einzelheiten müssen anhand etwaigen bilateralen Doppelbesteuerungsabkommen, den jeweils lokal anwendbaren steuerlichen Regelungen, und der lokalen Behördenpraxis geprüft werden.

## 1.1.4 Arbeitnehmerüberlassung – Zeitarbeit

### Kapitelübersicht

---

1.1.4.1	Allgemeines . . . . .	32
1.1.4.2	Voraussetzungen . . . . .	33
1.1.4.2.1	Zulässigkeit . . . . .	33
1.1.4.2.2	Vertragsstruktur . . . . .	34
1.1.4.2.3	Dauer der Überlassung . . . . .	34
1.1.4.2.4	Arbeitsbedingungen . . . . .	35
1.1.4.3	Exkurs zum Zeitarbeitsunternehmen – Lizenzanforderungen . . . . .	35

---

### 1.1.4.1 Allgemeines

Das chinesische Arbeitsrecht kennt Arbeitnehmerüberlassungsmodelle seit Beginn der Öffnungspolitik mit Gründung erster ausländischer Repräsentanzbüros in den 80er Jahren. Zu diesem Zeitpunkt legte der Gesetzgeber zwingend fest, dass alle chinesischen Arbeitnehmer eines Repräsentanzbüros einer ausländischen Gesellschaft nur über lizenzierte Zeitarbeitsfirmen (z. B. FESCO, CIIC, ChinaStar) angestellt werden durften, um dann an das Büro überlassen zu werden. Diese Regelung existiert bis heute.



Arbeitnehmerüberlassungsmodelle entwickelten sich danach in verschiedenen Branchen auch in Fällen weiter, wo eine direkte Anstellung möglich gewesen wäre. Typische Beispiele sind im Direktvertrieb unterstützende Personen, z. B. im Konsumgüterbereich (Kosmetik, Elektroindustrie, etc.), wo oft Tausende Arbeitnehmer chinaweit in Märkten und Einkaufszentren Produkte des Unternehmens anpreisen. Wesentliche Vorteile der Arbeitnehmerüberlassung wurden u. a. in der Reduzierung von Head Count, der Möglichkeit des kompletten Outsourcens des HR-Managements und der Vermeidung von Arbeitsstreitverfahren gesehen, die sich im Fall der Arbeitnehmerüberlassung gegen den externen Dienstleister als Arbeitgeber richten.

Aufgrund des Missbrauchs der geltenden Regelungen, und um das Lohnniveau generell zu erhöhen, entschloss sich der Gesetzgeber, die Möglichkeiten der Arbeitnehmerüberlassung ab 01. Juli 2013 weiter einzuschränken, und gleichzeitig die Gründung von Zeitarbeitsfirmen durch höhere Anforderungen zu erschweren.

#### 1.1.4.2 Voraussetzungen

##### 1.1.4.2.1 Zulässigkeit

Zeitarbeit ist seit 01. Juli 2013 nur in drei eng auszulegenden Fällen zulässig:

1. Bei kurzem Einsatz: d. h. bei einer Beschäftigungsdauer von maximal sechs Monaten; Kettenentsendungen sind unzulässig
2. Bei Hilfstätigkeiten: d. h. Tätigkeiten, welche nicht den Kernbereich des Geschäftsbetriebs betreffen
3. Übergangsweise als Vertretung für andere Arbeitnehmer, welche aufgrund der temporären Abwesenheit der regulären Arbeitnehmer aufgrund eines Studiums, Urlaubs oder anderen Gründen erforderlich ist

Für Repräsentanzbüros ausländischer Unternehmen gilt weiterhin die Verpflichtung, alle chinesischen Arbeitnehmer über Zeitarbeitsunternehmen anzustellen. Sollen ursprünglich bei einem Repräsentanzbüro tätige Arbeitnehmer später durch eine Gesellschaft übernommen werden, bestehen verschiedene rechtliche Strukturmöglichkeiten.

Das zuständige Ministerium wurde ermächtigt, die maximale Anzahl von Leiharbeitnehmern innerhalb eines Unternehmens durch Verwaltungsvorschrift zu regeln.

### 1.1.4.2.2 Vertragsstruktur

Der Arbeitsvertrag zwischen dem Zeitarbeitsunternehmen und dem jeweiligen Zeitarbeiter muss den Mindestanforderungen für Arbeitsverträge entsprechen; eine Anstellung auf Teilzeitbasis ist verboten. Zusätzlich muss das Unternehmen genannt sein, an welches der Zeitarbeiter überlassen wird.

Kann der Zeitarbeiter nicht über den ganzen Vertragszeitraum bei einem Kunden eingesetzt werden, muss ihm das Zeitarbeitsunternehmen für den Zeitraum ohne Einsatz mindestens das örtliche Mindestgehalt bezahlen. Das Erheben von Gebühren vom Arbeitnehmer ist der Zeitarbeitsfirma verboten.

Zwischen Zeitarbeitsunternehmen und dem Entleiher (also das Unternehmen, das den Leiharbeitnehmer einsetzt) wird eine Dienstleistungs- bzw. Überlassungsvereinbarung geschlossen. Diese Vereinbarung muss die Tätigkeit, die Anzahl der entsendeten Zeitarbeiter, die Dauer der Überlassung, die Höhe und die Zahlungsweise der Gehälter und Sozialversicherung, sowie Regelungen bei Vertragsbruch enthalten. Der Zeitarbeiter ist über den Inhalt dieser Vereinbarung ebenfalls zu informieren.

### 1.1.4.2.3 Dauer der Überlassung

Der Arbeitsvertrag regelt auch die Dauer der Überlassung und die konkrete Tätigkeit des Zeitarbeiters. Die Mindestdauer des Arbeitsvertrags beträgt zwei Jahre (dies hat sich auch als übliche Vertragsdauer etabliert).

Eine Beendigung des mit der Zeitarbeitsfirma bestehenden Arbeitsvertrags ist dem Zeitarbeiter durch Aufhebungsvereinbarung oder durch fristlose Kündigung in den gesetzlich vorgesehenen Fällen erlaubt. Beim Vorliegen eines Kündigungsgrundes, welcher den Arbeitgeber zur fristlosen Kündigung oder in bestimmten Fällen zu einer Kündigung mit einer Frist von 30 Tagen berechtigen würde, kann der Entleiher sich von dem Teil des Arbeitnehmerüberlassungsvertrags lösen, der die Leistung des entliehenen Zeitarbeiters betrifft. Der Zeitarbeiter kehrt dann zur Zeitarbeitsfirma zurück. Diese kann (muss aber nicht zwingend) den Arbeitsvertrag kündigen.

#### 1.1.4.2.4 Arbeitsbedingungen

Der Lohn ist monatlich zu zahlen. Es gilt das Prinzip „gleicher Lohn für gleiche Arbeit“, d. h. über Zeitarbeitsfirmen vermittelte Zeitarbeiter dürfen nicht schlechter als direkt angestellte Arbeitnehmer vergütet werden oder, wenn diese fehlen, als Arbeitnehmer mit ähnlicher Position anderer Unternehmen am Einsatzort. Weicht der Sitz des Zeitarbeitsunternehmens vom Einsatzort ab, gelten die – lokal evtl. unterschiedlichen – Anforderungen am tatsächlichen Arbeitsort.

Der überlassene Zeitarbeiter hat das Recht, der Gewerkschaft des empfangenden Unternehmens beizutreten oder eine solche zu gründen.

#### 1.1.4.3 Exkurs zum Zeitarbeitsunternehmen – Lizenzanforderungen

Wie für alle in China errichteten Unternehmen ist auch für Zeitarbeitsfirmen eine Geschäftslizenz von der Registrierbehörde (Verwaltungsbehörde für Industrie und Handel, „AIC“) einzuholen. Die Voraussetzungen hierfür sind u. a.

1. Mindeststammkapital von RENMINBI 2 Millionen,
2. dauerhafte und geeignete Geschäftsräume (üblicherweise nachzuweisen durch Vorlage von Immobilientiteln oder eines Mietvertrags),
3. mit geltendem Recht vereinbare HR-Management Systeme,
4. durch die Arbeitsbehörde ausgestellte Speziallizenz.

Es ist ausdrücklich verboten, Zeitarbeitsunternehmen mit dem Zweck zu gründen, Arbeitnehmer an sich selbst oder an Tochterunternehmen zu überlassen. Weitere Einzelheiten sind in nationalen und lokalen Regularien normiert.

## 1.2 Änderung des Arbeitsverhältnisses

### 1.2.1 Vereinbarung über die Änderung des Arbeitsverhältnisses

Ein geschlossener Arbeitsvertrag entfaltet für beide Parteien die vertraglich geregelten Rechte und Pflichten. Eine Änderung ist grundsätzlich nur durch eine einvernehmlich getroffene, schriftliche Änderungsvereinbarung gestattet.

### 1.2.2 Keine einseitigen Änderungsrechte

Insbesondere alle wesentlichen Vertragselemente können nicht einseitig vom Arbeitgeber verändert werden. Eine vertragliche Vereinbarung, wonach der Arbeitgeber einseitig etwa die Position, Art der Arbeit oder den Arbeitsort abändern kann, ist unzulässig.

### 1.2.3 Änderung durch konkludentes Verhalten

Nach Interpretationen des Obersten Volksgerichts aus 2013 kann auch eine mündlich vereinbarte Vertragsänderung, insbesondere wenn diese nicht gegen Gesetze verstößt, dauerhaft Wirksamkeit erlangen, wenn die Änderung einen Monat lang bereits tatsächlich durch die Parteien erfüllt wurde. Der Einwand fehlender Schriftform wird in diesem Fall von den Gerichten regelmäßig zurückgewiesen.

### 1.2.4 Dienstreise

Eine Dienstreise wird grundsätzlich als Teil der üblichen Arbeitnehmerpflichten verstanden. Sicherheitshalber sollte die Möglichkeit von Dienstreisen und deren etwaiger Umfang (Dauer, innerhalb / auch außerhalb Chinas) und weitere Aspekte (z. B. Umfang von Kostenerstattungen) im Arbeitsvertrag bzw. in einem wirksam erlassenen und einbezogenen Employee Handbook oder anderen internen Regularien des Unternehmens geregelt werden.

## 1.3 Inhalt des Arbeitsverhältnisses

### 1.3.1 Allgemeines

Mit dem Inkrafttreten des Arbeitsvertragsgesetzes der Volksrepublik China im Jahr 2008 hat der chinesische Gesetzgeber die sich aus Arbeitsverhältnissen ergebenden Rechte und Pflichten, insbesondere den Schutz der Arbeitnehmer, weiter verstärkt. Auch die staatlichen Gewerkschaftsorganisationen, lokale Regierungen / Arbeitsbehörden, Arbeitsschiedsgerichte und Volksgerichte tragen hierzu bei, insbesondere um die potenziellen Gefahren sozialer Spannungen zu entschärfen. Medienkampagnen haben zu verstärkter Kenntnis der Arbeitnehmer über die gesetzlichen Regelungen und über ihre Rechte geführt. Die Zahl von (schieds-)gerichtlich ausgetragenen Arbeitsstreitigkeiten nimmt seither stark zu.

Der Abschluss von schriftlichen Individualarbeitsverträgen hat auch wegen der 2008 neu eingeführten monetären Sanktionen bei Verstößen zugenommen. Diese Individualarbeitsverträge können durch unternehmensinterne Regularien (insbesondere sog. „Employee Handbooks“) und Kollektivverträge ergänzt werden.

### 1.3.2 Unternehmensinterne Regularien / „Employee Handbooks“

#### Kapitelübersicht

---

1.3.2.1	Bedeutung	37
1.3.2.2	Inhalt eines Employee Handbooks	38
1.3.2.3	Mitarbeiterbeteiligung	39
1.3.2.3.1	Formulierung und Inkrafttreten	39
1.3.2.3.2	Umsetzung	40
1.3.2.3.3	Information / Veröffentlichung	40

---

#### 1.3.2.1 Bedeutung

Der Inhalt von individuellen Arbeitsverträgen in China ist in der Praxis typischerweise auf die wesentlichen Rechte und Pflichten der Parteien beschränkt, welche nachfolgend noch näher erläutert werden. Abhängig von der Art der Unternehmenstätigkeit kann ein erhebliches Interesse des Arbeitgebers daran bestehen, über die einzelvertraglichen Regelungen hinaus noch weitere Einzelheiten, wie z. B. Betriebsabläufe und -prozesse, Compliance-Themen, etc. in ausführlichen und für die Arbeitnehmer verbindlichen Dokumenten niederzulegen. Deren Verletzung kann zu Sanktionen des Arbeitgebers bis hin zur Kündigung führen.

Das Arbeitsvertragsgesetz motiviert die Arbeitgeber ausdrücklich zum Erlass unternehmensinterner Regularien. Insbesondere Employee Handbooks sind deshalb in China weit verbreitet, und sollten von jedem Unternehmen zumindest in Betracht gezogen werden.

### 1.3.2.2 Inhalt eines Employee Handbooks

Die gesetzlichen Regelungen normieren keinen Mindestinhalt eines Employee Handbooks.

Dessen Gestaltung liegt also allein im Ermessen des Arbeitgebers. Sofern in anderen Jurisdiktionen bereits vergleichbare interne Regelungen der Unternehmensgruppe entwickelt wurden, können diese häufig als erste Vorlage für eine chinesische Gesellschaft benutzt werden. Sie bedürfen aber sorgfältiger Überprüfung auf Vereinbarkeit mit chinesischem Recht, und sollten auch ins Chinesische übersetzt werden. Der Vorteil der Anpassung konzerninterner Regelungen liegt insbesondere darin, dass industrie- und unternehmensspezifische Aspekte häufig in besserer Weise berücksichtigt werden als beim Rückgriff auf andere Vorlagen.

Ein Employee Handbook kann auch als Mittel der Vermittlung von Kernwerten des Unternehmens dienen, und damit die Bindung der Arbeitnehmer an das Unternehmen stärken.

Typische, häufig geregelte Aspekte eines Employee Handbook sind:

1. Vorstellung des Unternehmens (inkl. Organigramm), Erwartungen der Unternehmensleitung, Unternehmensphilosophie, Zweck des Employee Handbooks,
2. Einstellungsprozess (medizinische Untersuchungen, erforderliche Dokumente, Personalakten),
3. Erläuterungen zum Arbeitsvertrag,
4. Probezeit,
5. Unternehmensstandards,
6. allgemeine Compliance-Regeln, Beachten gesetzlicher Regularien,
7. konkrete Verhaltensregeln, Arbeitsplatz, Kleidung, Namensschilder, Zugang und Verlassen des Unternehmens, Umkleidung, Besucher, Fotografier- und Rauchverbote,
8. Vergütung (Gehalt, Zulagen, Überstundenentgelt, Auszahlung, Boni),
9. Geschäftsreisen, Auslagenerstattung,
10. Arbeitszeiten (inkl. Regelungen z. B. bei Schichtbetrieb), Anwesenheitspflicht (Stechuhr), Überstunden,
11. Jahresurlaub und anderer Urlaub (Heirat, Mutter- / Vaterschaft, Tod von Angehörigen), gesetzliche Feiertage,

12. zusätzliche soziale Leistungen (z. B. private Versicherungen, Treueprämien),
13. Information und Kommunikation (Bekanntmachungen innerhalb des Unternehmens, „schwarzes Brett“), externe Kommunikation,
14. Benutzung von Telekommunikationsmitteln, IT und Internet, sowie anderen Unternehmenseigentums,
15. Unternehmensinterne und externe Ausbildung,
16. Karriereentwicklung, Karriere- und Performance-Gespräche,
17. Transfers innerhalb des Unternehmens,
18. Gesundheit und Sicherheit, Verfahren bei Unfällen, Drogen- und Alkoholmissbrauch, Verhalten bei Feuer und in Notfällen, Evakuierungen,
19. Krankheit und Krankengeld,
20. Vertraulichkeit,
21. Vertretung des Unternehmens nach außen, Interessenskonflikte,
22. Disziplinarisches, Arten von Disziplinarverstößen, mündliche Warnung, schriftliche Abmahnung,
23. Kündigung und Ausscheidungsprozess,
24. Implementierung und Änderung des Employee Handbook.

### 1.3.2.3 Mitarbeiterbeteiligung

#### 1.3.2.3.1 Formulierung und Inkrafttreten

Bei der Formulierung unternehmensinterner Regularien, welche direkt die Arbeitnehmerinteressen berühren, müssen die Arbeitnehmer beteiligt werden. Dies gilt auch für Employee Handbooks sowie für alle die Arbeitnehmer betreffenden wichtigen Entscheidungen. Das Gesetz nennt dabei beispielhaft

1. Arbeitsentgelt,
2. Arbeitszeit,
3. Ruhezeiten und Urlaub,
4. Arbeitssicherheit und -gesundheit,
5. Versicherungen und freiwillige soziale Aufwendungen,
6. Training,
7. Arbeitsdisziplin.

Der Entwurf oder die beabsichtigte Änderung der internen Regularie ist zunächst mit dem Mitarbeitervertreterkongress (einer optionalen Vertretung aller Arbeitnehmer) oder mit allen Arbeitnehmern zu besprechen. Diesen muss die Gelegenheit gegeben

werden, sich zu dem Entwurf / Änderung zu äußern. Danach sind zusätzlich die Gewerkschaft oder die Arbeitnehmervertreter abschließend zu konsultieren. Ein Veto-recht besitzen die Arbeitnehmervertreter nicht. Jedoch sollten vor der endgültigen Verabschiedung etwaig vorgetragene Bedenken sorgfältig dokumentiert, geprüft und ggf. Änderungen am Entwurf vorgenommen werden.

Aufgrund der in China bestehenden kulturellen Gegebenheiten, insbesondere stark ausgeprägtem Hierarchieempfinden, kommt es beim Vorschlag und dem Konsultationsprozess bei angemessenen Regelungen bislang vergleichsweise selten zu Widerständen auf Seiten der Arbeitnehmer.

Sehr wichtig, um sich im Streitfall auf eine wirksame interne Regularie stützen zu können, ist die sorgfältige Dokumentation des oben dargestellten Konsultationsprozesses. Zusätzlich können die internen Regularien auch als Anlagen zum Arbeitsvertrag vom Arbeitnehmer mitunterzeichnet werden, was deren Durchsetzbarkeit weiter erhöht.

### 1.3.2.3.2 Umsetzung

Halten Gewerkschaft oder Arbeitnehmer eine interne Regularie oder einer wichtigen Entscheidung bei deren Umsetzung für unangemessen, sind sie berechtigt, ihre Meinung dem Arbeitgeber gegenüber zu äußern. Die internen Regelungen oder Entscheidungen sind dann – wieder nach einem zu dokumentierenden Konsultationsprozess – ggf. zu ändern oder zu verbessern.

### 1.3.2.3.3 Information / Veröffentlichung

Der Arbeitgeber ist gesetzlich verpflichtet, alle Arbeitnehmer über die internen Regularien sowie über wichtige Entscheidungen zu informieren bzw. diese zu veröffentlichen, sofern sie direkt Arbeitnehmerinteressen berühren. Auch dieser Vorgang sollte sorgfältig dokumentiert sein.



## 1.3.3 Rechte und Pflichten der Arbeitsvertragsparteien

### Kapitelübersicht

---

1.3.3.1	Rechte und Pflichten des Arbeitnehmers	41
1.3.3.1.1	Rechte des Arbeitnehmers	41
1.3.3.1.2	Pflichten des Arbeitnehmers	42
1.3.3.2	Rechte und Pflichten des Arbeitgebers	42
1.3.3.2.1	Rechte des Arbeitgebers	42
1.3.3.2.2	Pflichten des Arbeitgebers	43
1.3.3.3	Pflichten von leitenden Angestellten	43

---

#### 1.3.3.1 Rechte und Pflichten des Arbeitnehmers

##### 1.3.3.1.1 Rechte des Arbeitnehmers

Arbeitnehmer haben nach den existierenden Gesetzen und anderen Regularien eine Vielfalt von Rechten, welche hier nur im Überblick dargestellt werden können:

#### – Arbeitsvertrag

1. Recht der freien Berufswahl,
2. Recht auf Anstellung zu gleichen Bedingungen,
3. Recht auf Abschluss von Kollektivverträgen,
4. Kündigungsrechte des Arbeitsvertrags und Kompensations- und Entschädigungsansprüche nach Beendigung in den gesetzlich geregelten Fällen,
5. Recht, ein Arbeitsschieds- bzw. Gerichtsverfahren einzuleiten.

#### – Arbeitstätigkeit

1. Gehaltsanspruch und Anspruch auf Schadenersatz bei unzulässigen Reduzierungen des Gehalts oder des Überstundenentgelts,
2. Recht auf Ruhezeiten, Krankenzzeit und Urlaub,
3. Recht auf Ausbildung im Betrieb,
4. Recht auf Mitgliedschaft und Teilnahme an einer Gewerkschaft.

- Arbeitsschutz

1. Schutz vor arbeitsbezogenen Gefahren,
2. Recht, gefährliche Arbeit zu verweigern, welche unter Verstoß von gesetzlichen Vorschriften angeordnet wird,
3. Recht, lebens- oder gesundheitsgefährdende Arbeitsbedingungen zu kritisieren, zu melden oder anzuzeigen.

- Sozialer Schutz

1. Recht auf Teilnahme an der Sozialversicherung und Anspruch auf entsprechende Leistungen aus den Versicherungsfonds.

### 1.3.3.1.2 Pflichten des Arbeitnehmers

Wesentliche Pflichten des Arbeitnehmers schließen ein:

- Arbeitstätigkeit

1. Erbringung der vertraglich vereinbarten Arbeitsleistung im Einklang mit dem Arbeitsvertrag und den wirksam erlassenen internen Regularien des Arbeitgebers (Aufgrund dieser nur sehr allgemeinen Regelung empfiehlt sich eine detaillierte Ausgestaltung der Pflichten des Arbeitnehmers z. B. in Employee Handbooks.),
2. Pflicht der Verbesserung der fachlichen Fähigkeiten,
3. Einhalten der Disziplinar- und arbeitsethischer Vorschriften.

- Arbeitsschutz: Einhalten der Arbeitsschutzvorschriften

- Sozialer Schutz: Beitragspflicht zur Sozialversicherung und zum Housing Fund (Arbeitnehmeranteil)

### 1.3.3.2 Rechte und Pflichten des Arbeitgebers

#### 1.3.3.2.1 Rechte des Arbeitgebers

- Arbeitsvertrag

1. Recht zur Kündigung des Arbeitsvertrags in den gesetzlich vorgesehenen Fällen,

2. Entschädigung bei rechtswidrigen Kündigungen des Arbeitnehmers (in der Praxis sehr selten),
3. Recht, ein Arbeitsschieds- bzw. Gerichtsverfahren einzuleiten.

#### 1.3.3.2 Pflichten des Arbeitgebers

- Arbeitsvertrag: Kündigungsverbote in bestimmten Fällen (z.B. während der gesetzlichen Heilbehandlungszeit)
- Arbeitstätigkeit
  1. Volle und fristgemäße Zahlung des Arbeitsentgelts (dieses darf nicht den örtlichen Mindestlohn unterschreiten) und des Überstundenentgelts,
  2. Urlaubs- und Ruhezeitgewährung, auch an den gesetzlichen Feiertagen,
  3. Verbot verdeckter Überstunden,
  4. Verbot der Anstellung von Jugendlichen unter 16 Jahren,
  5. Gleichbehandlungsgebot und Schutz für Frauen,
  6. Aus- und Fortbildungsgebot, einschließlich Trainings für Spezialaufgaben.
- Arbeitsschutz
  1. Errichtung eines ausreichenden Systems für die Arbeitssicherheit,
  2. Schulung der Arbeitnehmer über Arbeitssicherheit zur Vermeidung von Betriebsunfällen und -gefahren,
  3. Bereitstellung aller für die physische Arbeitssicherheit erforderlichen Gegenstände (z. B. Schutzmasken, Helme, etc.),
  4. Regelmäßige Gesundheitsuntersuchungen für die Arbeitnehmer bestimmter gefährdeter Branchen.
- Sozialer Schutz: Beitragspflicht zur Sozialversicherung und zum Housing Fund.

#### 1.3.3.3 Pflichten von leitenden Angestellten

Leitende Angestellte werden nach chinesischem Recht grundsätzlich wie normale Arbeitnehmer behandelt. Ihre Pflichten richten sich deshalb vor allem nach dem jeweiligen Inhalt des Arbeitsvertrags. Häufig werden darin auch ergänzende Verpflichtungen z. B. über die Pflicht zur Beachtung gesellschaftsrechtlicher Statuten (Gesellschaftssatzung, Geschäftsordnung, Stempelordnung) oder Regeln über die Vertretung des Unternehmens aufgenommen.

## 1.3.4 Arbeitszeit / Überstunden

### Kapitelübersicht

---

1.3.4.1	Normale Arbeitszeit	44
1.3.4.2	Überstunden / Flexibles bzw. Weites Arbeitszeitmodell	44
1.3.4.2.1	Allgemeines zu Überstunden	44
1.3.4.2.2	Freizeitausgleich	45
1.3.4.2.3	Flexibles Arbeitszeitmodell	45
1.3.4.2.4	Weites Arbeitszeitmodell	46

---

#### 1.3.4.1 Normale Arbeitszeit

Die normale gesetzliche Arbeitszeit in China beträgt 40 Stunden pro Woche, d. h. in der Regel acht Stunden pro Tag von Montag bis Freitag.

Es besteht die Möglichkeit, dass ein Unternehmen Ruhetage dauerhaft hiervon abweichend festlegt (also z. B. regelt, dass immer am Montag / Dienstag statt am Wochenende geschlossen ist). Teilweise ergaben sich in den vergangenen Jahren insbesondere aufgrund des Elektrizitätsmangels bei tageweisen Zwangsabschaltungen an manchen Standorten das Erfordernis, von den normalen Ruhetagen abzuweichen.

Auch Arbeit im Schichtdienst ist möglich.

#### 1.3.4.2 Überstunden / Flexibles bzw. Weites Arbeitszeitmodell

##### 1.3.4.2.1 Allgemeines zu Überstunden

Arbeitszeiten, welche über die normale Arbeitszeit hinausgehen, gelten als Überstunden, es sei denn es wurde ein sogenanntes „flexibles Arbeitszeitmodell“ oder „weites Arbeitszeitmodell“ mit dem Arbeitnehmer vereinbart, welches der zusätzlichen Genehmigung durch die lokale Arbeitsbehörde bedarf. Zur Vergütung von Überstunden vgl. unter 1.3.4.

Pro Monat dürfen maximal 36 Überstunden, pro Arbeitstag maximal drei Überstunden geleistet werden. Eine Weigerung des Arbeitnehmers, Überstunden zu leisten, ist kein Verstoß gegen die Arbeitsdisziplin. In der Regel weigern sich Arbeitnehmer aber nicht gegen bezahlte Überstunden in angemessenem Umfang. Unternehmensintern können Genehmigungsprozesse eingerichtet werden, bei denen Überstunden nur nach ihrer Genehmigung (in der Regel erfolgt diese vorab) vergütet werden; derartige Regelungen sind häufig in Employee Handbooks enthalten.

Laut Gerichtsstatistiken aus z. B. Peking und Shanghai haben Streitigkeiten wegen nicht oder zu gering bezahltem Überstundenentgelt einen erheblichen Anteil in arbeitsrechtlichen Verfahren.

#### 1.3.4.2.2 Freizeitausgleich

Nur Überstunden am Wochenende (also Samstag / Sonntag, bzw. bei anderen Arbeitstagszyklen in der Ruhezeit) können durch Freizeitausgleich ausgeglichen werden.

Das bedeutet, dass diese Ausgleichsmöglichkeit bei an öffentlichen Feiertagen geleisteten Überstunden nicht besteht.

#### 1.3.4.2.3 Flexibles Arbeitszeitmodell

Das „flexible Arbeitszeitmodell“ („flexible working time arrangement“), bei dem die gesamte Arbeitszeit durch das vereinbarte Arbeitsentgelt abgedeckt wird, ist grundsätzlich nur für folgende Positionen vereinbarungs- und genehmigungsfähig:

1. Manager,
2. Außendienstmitarbeiter,
3. Vertriebsmitarbeiter,
4. Nachtschicht,
5. Mitarbeitern in speziellen Branchen (z. B. Taxifahrer, Langstrecken-Transporteure, Be- und Entlader im Transportbereich).

### 1.3.4.2.4 Weites Arbeitszeitmodell

Das ebenfalls zu genehmigende „weite Arbeitszeitmodell“ („comprehensive working time arrangement“) erlaubt abweichende Arbeitszeiten für:

1. Mitarbeiter in speziellen Branchen, die länger ohne Unterbrechungen tätig sein müssen (z. B. in den Bereichen Transport (inkl. Wasser- und Flugtransporte), Eisenbahn, Post, Fischerei),
2. Mitarbeiter in speziellen Branchen, deren Arbeit durch saisonale / natürliche Gründe beschränkt ist (z. B. in den Bereichen Geologie, Rohstoffausbeutung, Bauwesen, Tourismus).

### 1.3.5 Arbeitsentgelt

#### Kapitelübersicht

---

1.3.5.1	Währung . . . . .	46
1.3.5.2	Fehlende Regelung zur Höhe des Arbeitsentgelts . . . . .	47
1.3.5.3	Mindestlohn . . . . .	47
1.3.5.4	Entgelt während der Probezeit . . . . .	47
1.3.5.5	Fälligkeit und Auszahlung des Arbeitsentgelts . . . . .	48
1.3.5.6	Obligatorische Zulagen / Überstundenentgelt . . . . .	48
1.3.5.6.1	Allgemeines . . . . .	48
1.3.5.6.2	Berechnung des anwendbaren Stundenlohnes für Überstunden . . . .	48
1.3.5.6.3	Überstundenfaktor . . . . .	49
1.3.5.6.4	Berechnung des Überstundenentgelts . . . . .	49

---

#### 1.3.5.1 Währung

Das Arbeitsentgelt ist bislang aufgrund derzeitiger devisenrechtlicher Regelungen innerhalb Chinas grundsätzlich in Landeswährung zu vereinbaren. Bei einer zukünftigen Liberalisierung des Devisenrechts könnte sich dies ändern. In der Praxis kann es insbesondere bei ausländischen Arbeitnehmern auch zu Regelungen kommen, nach welchen das gesamte Entgelt oder ein Teil des Entgelts nach Abführen der Individualinkommenssteuer auf ein ausländisches Konto des Arbeitnehmers gezahlt wird. Vor

einer solchen Regelung sollten aber die praktische Durchführbarkeit und der entstehende Aufwand detailliert besprochen und geklärt werden, insbesondere mit der ausführenden Bank.

#### 1.3.5.2 Fehlende Regelung zur Höhe des Arbeitsentgelts

Fehlt im schriftlichen Arbeitsvertrag eine genaue Regelung zum Arbeitsentgelt, müssen beide Parteien zunächst über die Höhe des Arbeitsentgelts verhandeln. Kommt es zu keiner Einigung, gelten subsidiär die Regelungen eines etwaigen Kollektivvertrags, das Prinzip „gleicher Lohn für gleiche Arbeit“ oder letztlich auch staatliche Bestimmungen. Ähnliche Prinzipien, die bei Bestehen von Vertragslücken zur Anwendung kommen, finden sich auch im allgemeinen chinesischen Vertragsrecht.

#### 1.3.5.3 Mindestlohn

In China gilt ein gesetzlicher Mindestlohn, der in der Regel auf Provinzebene festgelegt wird, unabhängig von der Branche oder Tätigkeit. Dessen Höhe wird in der Regel einmal jährlich von der jeweiligen Provinzregierung angepasst. In Peking (regierungsunmittelbare Stadt mit Provinzstatus) gilt z. B. seit 2013 ein Mindestlohn von Renminbi 1.400 pro Monat, was eine Erhöhung um ca. elf Prozent im Vergleich zum Vorjahr bedeutete. Bei Relevanz sollten weitere Einzelheiten auch zur Sozialversicherung und etwaige Ausnahmen auf Basis der aktuellen lokalen Regularien ermittelt werden.

Auf den lokalen Mindestlohn wird auch in anderem Zusammenhang Bezug genommen: z. B. als Mindestentgelt in bestimmten Fällen krankheitsbedingter Abwesenheit oder bei der Berechnung einer etwaigen Abfindung beim Ausscheiden des Arbeitnehmers.

#### 1.3.5.4 Entgelt während der Probezeit

Während der Probezeit kann ein niedrigerer als der später geltende Lohn vereinbart werden. Dieser darf allerdings nicht unter 80 Prozent des später zu zahlenden Arbeitsentgelts und nicht unterhalb des örtlichen Mindestlohns liegen.

Verstößt der Arbeitgeber gegen die gesetzlichen Regelungen zur Länge der Probezeit, hat der Arbeitnehmer nach Ablauf der maximal gesetzlich zulässigen Probezeit Anspruch auf 100 Prozent des vereinbarten Gehalts.

### 1.3.5.5 Fälligkeit und Auszahlung des Arbeitsentgelts

Die Fälligkeit des Arbeitsentgelts richtet sich nach dem Arbeitsvertrag. Üblich sind Zahlungsfristen zum jeweiligen Monatsende, oder zu einem bestimmten Tag des Folgemonats.

Bei Verzug oder unvollständiger Erfüllung kann der Arbeitnehmer unmittelbar auf Zahlung beim zuständigen Volksgericht klagen.

### 1.3.5.6 Obligatorische Zulagen / Überstundenentgelt

#### 1.3.5.6.1 Allgemeines

Im Falle von Überstunden, wozu nach chinesisches Recht auch Arbeit an Wochenenden (oder bei anderen Arbeitstagszyklen in der arbeitsfreien Zeit) und an gesetzlichen Feiertagen zählt, hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Überstundenentgelt. Den Arbeitnehmer trifft die Beweislast, dass Überstunden geleistet wurden. Kann er beweisen, dass der Arbeitgeber die Informationen über etwaige geleistete Überstunden besitzt, sich der Arbeitgeber aber weigert, diese herauszugeben, gilt dies zum Nachteil des Arbeitgebers.

Nachtarbeit ist dann durch Überstundenentgelt zu vergüten, wenn die Nachtarbeit nicht Teil des vereinbarten Arbeitszyklus ist (also z. B. nicht dem normalen Schichtbetrieb entspricht).

Nachfolgend werden die landesweit geltenden Regeln erläutert. Es sind ergänzend etwaige bestehende lokale Vorschriften ergänzend zu beachten.

#### 1.3.5.6.2 Berechnung des anwendbaren Stundenlohnes für Überstunden

Dieser Stundenlohn berechnet sich unabhängig vom relevanten Monat immer nach folgender Formel:



Stundenlohn = Monatsgehalt ÷ 21,75 ÷ 8

*Beispiel*

---

*Das Monatsgehalt des Arbeitnehmers beträgt Renminbi 8.700. Sein Stundenlohn beträgt dann gleich für alle Kalendermonate:*

*Renminbi 8.700 ÷ 21,75 ÷ 8 = Renminbi 50.*

---

1.3.5.6.3 Überstundenfaktor

Abhängig vom Zeitpunkt der geleisteten Überstunden gelten unterschiedliche Überstundenfaktoren:

	<i>Überstundenfaktor</i>
Normale Arbeitstage	150 Prozent
Samstag / Sonntag (bzw. bei anderen Arbeitszyklen die Ruhezeit)	200 Prozent
Gesetzliche Feiertage	300 Prozent

1.3.5.6.4 Berechnung des Überstundenentgelts

Das Überstundenentgelt berechnet sich nach folgender gesetzlicher Formel:

Stundenlohn x Anzahl der Überstunden x Überstundenfaktor

*Beispiele*

---

*Der Arbeitnehmer mit einem ermittelten Stundenlohn von Renminbi 50 hat an einem gesetzlichen Feiertag zwei Stunden gearbeitet. Das Überstundenentgelt beträgt dann*

*Renminbi 50 x 2 x 300 Prozent = Renminbi 300.*

*Der Arbeitnehmer mit einem ermittelten Stundenlohn von Renminbi 50 hat an einem normalen Arbeitstag zwei Überstunden geleistet. Das Überstundenentgelt beträgt dann*

*Renminbi 50 x 2 x 150 Prozent = Renminbi 150.*

---

Die Zahlung des zu versteuernden Überstundenentgelts ist sorgfältig zu dokumentieren. In der Regel gilt eine Pflicht von mindestens zwei Jahren zum Aufbewahren der damit zusammenhängenden Unterlagen.

### 1.3.6 Urlaub

#### Kapitelübersicht

---

1.3.6.1	Gesetzlicher Jahresurlaub	50
1.3.6.1.1	Regelungen	50
1.3.6.1.2	Praxis	51
1.3.6.1.3	Kompensation für nicht in Anspruch genommenen Jahresurlaub	51
1.3.6.2	Gesetzliche Feiertage	52
1.3.6.2.1	Gesetzliche Feiertage für alle Arbeitnehmer	52
1.3.6.2.2	Gesetzliche Feiertage für spezielle soziale Gruppen	53
1.3.6.3	Gesetzlicher, bezahlter Sonderurlaub in speziellen Fällen	53
1.3.6.4	Ruhen des Arbeitsvertrags	54

---

#### 1.3.6.1 Gesetzlicher Jahresurlaub

##### 1.3.6.1.1 Regelungen

Nach chinesischem Recht hat ein Arbeitnehmer einen gesetzlich fixierten Mindesturlaubsanspruch. Anderer gesetzlicher Urlaub, wie z. B. wegen Mutterschaft, Heirat, oder Tod eines Angehörigen, bleibt davon unberührt. Der Mindestjahresurlaub richtet sich derzeit landesweit nach der kumulierten Gesamterwerbszeit des einzelnen Arbeitnehmers:

<i>Kumulierte Erwerbszeit</i>	<i>Mindestlänge des bezahlten Urlaubs</i>
ein Jahr (einschl.) bis zehn Jahre	fünf Tage
zehn Jahre (einschl.) bis 20 Jahre	zehn Tage
Mehr als 20 Jahre (einschl.)	15 Tage

Ausnahmen (verkürzter Anspruch) können bei längerer Krankheit greifen, die im Einzelfall anhand der geltenden Regularien zu überprüfen sind.

Im ersten und letzten Kalenderjahr der Tätigkeit beim Arbeitgeber ist der Anspruch vom Arbeitgeber anteilig entsprechend der Dauer der Beschäftigung zu erfüllen.

#### 1.3.6.1.2 Praxis

In der Praxis gewähren viele europäisch-investierte Unternehmen bei der ersten Anstellung im Unternehmen häufig 15 Tage bezahlten Jahresurlaub. Es kann dann auf ein differenziertes Vertragsmanagement zu diesem Punkt verzichtet werden, weil das gesetzliche Minimum in jedem Fall erreicht wird. Längerer bezahlter Urlaub (bis zu 30 Tagen) wird in der Praxis zum Erhöhen der Bindung an das Unternehmen abhängig von der Position des Arbeitnehmers (z. B. Management) oder der Betriebszugehörigkeit gewährt.

#### 1.3.6.1.3 Kompensation für nicht in Anspruch genommenen Jahresurlaub

Mit Zustimmung des Arbeitnehmers kann nicht genommener Jahresurlaub im Folgejahr in Anspruch genommen werden.

Nimmt der Arbeitnehmer den vereinbarten Jahresurlaub nicht in Anspruch, kann der Arbeitgeber auch eine Urlaubsverfügung aussprechen. Weigert sich der Arbeitnehmer weiter, den Urlaub zu nehmen, ist er verpflichtet eine schriftliche Verzichtserklärung abzugeben.

Dieser Verzicht auf den vereinbarten Jahresurlaub ist nur in dem oben beschriebenen Fall wirksam. Nach strenger Auffassung ist eine bereits im Arbeitsvertrag vorsorglich vorab abgegebene Verzichtserklärung oder Verfallregelung unwirksam.

Fehlt es an einer wirksamen Verzichtserklärung und konnte der Jahresurlaub aufgrund eines vom Arbeitgeber zu vertretenden Grundes nicht genommen werden, ist der Arbeitgeber verpflichtet, dem Arbeitnehmer für jeden Tag des nicht in Anspruch genommenen Jahresurlaubs 200 Prozent eines normalen Tagesgehalts zu zahlen (d. h. es gilt die gleiche Formel wie bei Überstunden an Samstag / Sonntag / Ruhezeit).

### 1.3.6.2 Gesetzliche Feiertage

#### 1.3.6.2.1 Gesetzliche Feiertage für alle Arbeitnehmer

Derzeit gibt es in China für alle Arbeitnehmer neben dem bezahlten Mindestjahresurlaub elf bezahlte gesetzliche Feiertage:

#### *Bezahlte gesetzliche Feiertage*

01. Januar	Neujahr	ein Tag
Ca. Januar / Februar (erster Tag des ersten Monats im Mondkalender)	Chinesisches Neujahr / Frühlingsfest	drei Tage
Ca. April (fünfter Sonnenpunkt im Mondkalender)	Gräbertag	ein Tag
01. Mai	Tag der Arbeit	ein Tag
Ca. Juni (fünfter Tag des fünften Monats im Mondkalender)	Drachenboottag	ein Tag
Ca. September (15. Tag des achten Monats im Mondkalender)	Mondfest / Herbstfest	ein Tag
01. Oktober	Nationalfeiertag	drei Tage

Eine Besonderheit ist dabei, dass die gesetzlichen Feiertage auch dann gewährt werden, wenn sie auf ein Wochenende fallen. Sie werden dann vor oder nach dem Wochenende als freier Tag gewährt. Fällt ein einzelner gesetzlicher Feiertag auf einen

Werktag, werden für Behörden und Staatsunternehmen in der Regel bis zu zwei Brückentage zusätzlich gewährt, um insgesamt eine betriebsfreie Zeit von mindestens drei Tagen zu erreichen. Diese Brückentage werden dann durch Arbeitstage vor oder nach dem Feiertag am Wochenende kompensiert. Private Unternehmen können jedoch hiervon abweichen, und müssen die Brückentagsregelung nicht zwingend übernehmen.

In der Praxis muss während der Wochen um die gesetzlichen Feiertage herum mit einem reduzierten Geschäftsbetrieb, insbesondere bei den Behörden gerechnet werden. Diese Zeiträume sind wegen der verstärkten Urlaubsreisen und Abwesenheit vieler Arbeitnehmer für geschäftliche Treffen in China in der Regel weniger gut geeignet.

#### 1.3.6.2.2 Gesetzliche Feiertage für spezielle soziale Gruppen

Zusätzlich haben folgende Mitarbeitergruppen Ansprüche auf zwei weitere bezahlte gesetzliche Feiertage (arbeitsfrei aber jeweils aber nur als ein halber Tag):

08. März	Internationaler Frauentag (nur für weibliche Arbeitnehmer)	1/2 Tag
04. Mai	Jugendtag (nur für Arbeitnehmer bis 28 Jahren)	1/2 Tag

#### 1.3.6.3 Gesetzlicher, bezahlter Sonderurlaub in speziellen Fällen

Abhängig von detaillierten nationalen wie auch lokalen Regularien haben Arbeitnehmer in speziellen Fällen einen Anspruch auf zusätzlichen bezahlten Urlaub. Dies schließt ein:

1. Mutterschaft und ggf. auch Stillzeit (vgl. zum besonderen Schutz weiblicher Beschäftigter auch 1.7.1),
2. Sonderurlaub wegen Todes eines Verwandten,
3. Sonderurlaub wegen Heirat.

### 1.3.6.4 Ruhen des Arbeitsvertrags

In manchen Provinzen (z. B. Jiangsu) ist der Abschluss einer Ruhensvereinbarung ausdrücklich erlaubt. Während des Ruhens muss der Arbeitgeber kein Gehalt zahlen oder Beiträge zur Sozialversicherung abführen. Der Zeitraum wird dann auch nicht als Arbeitszeit beim Arbeitgeber angerechnet. Eine solche Ruhensvereinbarung ist z. B. bei einem Freiheitsentzug wegen Verdacht einer Straftat möglich.

### 1.3.7 Arbeitsverhinderung / Krankheit

#### Kapitelübersicht

---

1.3.7.1	Allgemeines	54
1.3.7.2	Nicht berufsbezogene Krankheiten und Verletzungen	54
1.3.7.2.1	Gesetzliche Dauer der Heilbehandlungszeit	54
1.3.7.2.2	Krankengeld	55
1.3.7.2.3	Kündigungsschutz / Vertragsverlängerung	56
1.3.7.3	Berufsbezogene Krankheiten und Verletzungen	56

---

#### 1.3.7.1 Allgemeines

Das chinesische Recht unterscheidet zwischen berufs- und nicht berufsbezogenen Krankheiten.

#### 1.3.7.2 Nicht berufsbezogene Krankheiten und Verletzungen

##### 1.3.7.2.1 Gesetzliche Dauer der Heilbehandlungszeit

Bei nicht berufsbezogenen Krankheiten und Verletzungen richtet sich die maximale Länge der gesetzlichen Heilbehandlungsfrist nach der Berufserfahrung des Arbeitnehmers insgesamt, sowie nach seiner konkreten Betriebszugehörigkeit. Lokale Regelungen können Abweichungen von den nachfolgend dargestellten Prinzipien enthalten und sollten in jedem Einzelfall ergänzend geprüft werden.

### Gesetzliche Dauer der Heilbehandlungszeit

Berufserfahrung insgesamt	Betriebszugehörigkeit beim aktuellen Arbeitgeber	Maximale Abwesenheitszeit	Berechnungszeitraum
Weniger als zehn Jahre	Weniger als fünf Jahre	drei Monate	sechs Monate
	Mehr als fünf Jahre	sechs Monate	zwölf Monate
Mehr als zehn Jahre	Weniger als fünf Jahre	sechs Monate	zwölf Monate
	fünf bis zehn Jahre	neun Monate	15 Monate
	zehn bis 15 Jahre	zwölf Monate	18 Monate
	15 bis 20 Jahre	18 Monate	24 Monate
	Mehr als 20 Jahre	24 Monate (oder auch länger bei speziellen Krankheiten)	30 Monate

Beispiel (grau markiert): Ein Arbeitnehmer mit 15 Jahren Erwerbstätigkeit ist seit acht Jahren beim aktuellen Arbeitgeber beschäftigt. Die maximale gesetzliche Heilbehandlungszeit für eine nicht berufsbezogene Krankheit / Verletzung beträgt in diesem Fall neun Monate, welche während eines Berechnungszeitraums von 15 Monaten, in Abschnitten oder am Stück in Anspruch genommen werden darf.

#### 1.3.7.2.2 Krankengeld

Die Höhe des während der Abwesenheit statt des normalen Gehalts zu zahlenden Krankengeldes bei nicht berufsbezogenen Krankheiten / Verletzungen richtet sich nach lokalen Vorschriften und sollten im Einzelfall ermittelt werden. Hier existieren u. a. (je nach Arbeitsort) folgende Berechnungsarten:

1. Berechnung auf Basis des lokal geltenden Krankengelds unter Berücksichtigung der konkreten Betriebszugehörigkeit und des örtlichen Mindestlohns (z. B. in Shanghai, Guangzhou, Shenzhen Sonderwirtschaftszone),
2. Berechnung auf Basis eines gesetzlich festgelegten lokal geltenden Krankengelds (ohne Berücksichtigung der Betriebszugehörigkeit) und des Grundgehalts (z. B. in Shenzhen außerhalb der Sonderwirtschaftszone),
3. Berechnung vorrangig auf Basis der im Arbeitsvertrag oder Kollektivarbeitsvertrag getroffenen Vereinbarung (z. B. in Peking und Jiangsu).

In allen Fällen darf das Krankengeld 80 Prozent des örtlichen Mindestlohns nicht unterschreiten.

### 1.3.7.2.3 Kündigungsschutz / Vertragsverlängerung

Wie im Kapitel über die Beendigung von Arbeitsverhältnissen dargestellt, besteht für den Arbeitgeber vor Ablauf der gesetzlichen Heilbehandlungszeit bei nicht berufsbezogenen Krankheiten / Verletzungen ein Kündigungsverbot für alle Kündigungsgründe, bei denen eine 30-tägige Kündigungsfrist gilt. Eine fristlose Kündigung in den gesetzlich festgelegten Fällen ist auch während der Heilbehandlungszeit weiter möglich.

Bei befristeten Verträgen verlängert sich der Vertrag per Gesetz automatisch auf den Zeitpunkt nach Ende der gesetzlichen Heilbehandlungszeit.

### 1.3.7.3 Berufsbezogene Krankheiten und Verletzungen

Bei berufsbezogenen Krankheiten und Verletzungen greifen separate Regeln und der Schutz des Arbeitnehmers erfolgt auch über die Regelungen der gesetzlichen Arbeitsunfallversicherung als Teil der verpflichtenden Sozialversicherung (zu Details siehe auch unter 1.3.7).



## 1.3.8 Wettbewerbsverbot

### Kapitelübersicht

---

1.3.8.1	Wettbewerbsverbot während eines Arbeitsverhältnisses	57
1.3.8.1.1	Voraussetzungen	57
1.3.8.1.2	Rechtsfolgen bei Verstößen	57
1.3.8.2	Nachvertragliches Wettbewerbsverbot	58
1.3.8.2.1	Voraussetzungen	58
1.3.8.2.2	Sachlicher Geltungsbereich des Wettbewerbsverbots	58
1.3.8.2.3	Zeitlicher Geltungsbereich des Wettbewerbsverbots	58
1.3.8.2.4	Örtlicher Geltungsbereich des Wettbewerbsverbots	59
1.3.8.2.5	Umsetzungsschwierigkeiten in der Praxis	59
1.3.8.2.6	Rücktrittsrecht, Kündigung	60

---

#### 1.3.8.1 Wettbewerbsverbot während eines Arbeitsverhältnisses

Es ist zulässig und üblich, dass der Arbeitnehmer während der Laufzeit des Vertrags zusichert, keine mit dem Arbeitgeber in Wettbewerb stehenden Aktivitäten zu entfalten oder vorzubereiten.

##### 1.3.8.1.1 Voraussetzungen

Der Arbeitnehmer muss einer Vertraulichkeitspflicht unterliegen oder ein Senior Manager bzw. Senior Techniker sein, damit ein vertragliches Wettbewerbsverbot wirksam ist.

##### 1.3.8.1.2 Rechtsfolgen bei Verstößen

Bei Verstößen gegen das Wettbewerbsverbot darf mit dem Arbeitnehmer ausnahmsweise<sup>4</sup> eine konkrete Vertragsstrafe im Arbeitsvertrag vereinbart werden, die unab-

---

<sup>4</sup> Das *Arbeitsvertragsgesetz* erlaubt nur in zwei Fällen die Vereinbarung einer fixen Vertragsstrafe unabhängig vom tatsächlichen Schaden: bei Wettbewerbsverstößen und bei Verstößen gegen eine Trainingsvereinbarung.

hängig vom tatsächlich entstandenen (und ggf. zu beweisenden) Schaden ist. Das Geltendmachen eines höheren Schadens bleibt weiter möglich.

### 1.3.8.2 Nachvertragliches Wettbewerbsverbot

#### 1.3.8.2.1 Voraussetzungen

Auch hier gilt, dass der Arbeitnehmer einer Vertraulichkeitspflicht unterliegen, oder ein Senior Manager bzw. Senior Techniker sein muss. Die Vereinbarung eines nachvertraglichen Wettbewerbsverbots muss Regelungen über den Umfang, den örtliche und den zeitlichen Geltungsbereich des nachvertraglichen Wettbewerbsverbots enthalten.

Für die Dauer des Wettbewerbsverbots sind an den Arbeitnehmer monatliche Zahlungen zu leisten. Fehlt die Vereinbarung dazu, könnte die Vereinbarung schon aus diesem Grund nach lokalen Regularien / Gerichtspraxis unwirksam sein. Das Oberste Volksgerichtshof hat aber in 2013 entschieden, dass der Arbeitnehmer bei Einhalten des Wettbewerbsverbots in einem solchen Fall Anspruch auf 30 Prozent seines durchschnittlichen Gehalts vor dem Ausscheiden (mindestens aber auf den örtlichen Mindestlohn) hat, d. h. das oberste Gericht geht von einer Wirksamkeit der Vereinbarung aus.

#### 1.3.8.2.2 Sachlicher Geltungsbereich des Wettbewerbsverbots

Nachvollziehbar und angemessen sind im Rahmen der Vereinbarung des sachlichen Geltungsbereichs in der Regel alle Geschäftstätigkeiten, welche dem registrierten Geschäftsbereich („Business Scope“) des Arbeitgebers entsprechen. Der Umfang kann zusätzlich mit der Angabe konkreter Produkte und den Namen von Wettbewerbern im Vertrag beispielhaft konkretisiert werden.

#### 1.3.8.2.3 Zeitlicher Geltungsbereich des Wettbewerbsverbots

Das Wettbewerbsverbot darf für maximal zwei Jahre nach Beendigung des Vertrags vereinbart werden.

#### 1.3.8.2.4 Örtlicher Geltungsbereich des Wettbewerbsverbots

Auch hinsichtlich des örtlichen Geltungsbereichs empfiehlt sich eine angemessene und begründbare Regelung. Ein „weltweites“ Wettbewerbsverbot wird in den allermeisten Fällen als überzogen angesehen werden und erhöht das Risiko einer Angreifbarkeit der vereinbarten Klauseln.

Häufig wird das Wettbewerbsverbots auf das gesamte Territorium der Volksrepublik China erstreckt. Dabei ist zu beachten, dass die Sonderverwaltungszone Hongkong und Macao weiter ihr eigenes – vom Festland unabhängiges – Rechtssystem haben, wie auch Taiwan. Deshalb empfiehlt sich die ausdrückliche Einbeziehung (oder auch der Ausschluss) dieser Regionen. Zu denken ist ggf. an eine Ausweitung auf Chinesisch mitgeprägte Nachbarländer wie etwa Singapur, Malaysia oder Teile Indonesiens.

#### 1.3.8.2.5 Umsetzungsschwierigkeiten in der Praxis

Nach wie vor kommt es beim Versuch der Durchsetzung von rechtlichen Ansprüchen in China häufig zu erheblichen praktischen Schwierigkeiten. Dies trifft in besonderer Weise auf nachvertragliche Wettbewerbsverbote von relativ kurzer Dauer zu.

In der Praxis muss regelmäßig mit Umgehungsversuchen gerechnet werden, entsprechendes Unrechtsbewusstsein ist oft nur gering ausgeprägt. Nachfolgearbeitgeber geben darüber hinaus oft intern Zusagen ab, etwaige an den vorherigen Arbeitgeber fällig werdende Vertragsstrafen zu übernehmen, um den Arbeitnehmer zum frühzeitigen Unternehmenseinstieg zu motivieren. Zahlung der Vertragsstrafe befreit aber nicht von der Verpflichtung, das vereinbarte Wettbewerbsverbot einzuhalten.

Der vorherige Arbeitgeber, der vom Verstoß gegen das nachvertragliche Wettbewerbsverbot betroffen ist, muss zunächst, den Wettbewerbsverstoß selbst (wenn er im Grundsatz bekannt geworden ist), beweisen können. Dies kann zu kostenintensiven Ermittlungen z. B. durch Wirtschaftsdetekteien führen. Selbst wenn der Verstoß klar ermittelt scheint, reichen die vorhandenen Beweise oft nicht für eine gerichtliche Verwertung aus. Chinesische Volksgerichte haben insofern sehr strenge und formale Anforderungen. Neben dem gerichtlichen Kostenrisiko kommt das allgemeine Vollstreckungsrisiko hinzu, also z. B. das Risiko, dass keine zur Befriedigung der Vertragsstrafenzahlung erforderlichen Mittel vorhanden sind. Gerade bei kürzer als ein Jahr befristeten Wettbewerbsverboten können Gerichtsverfahren – ggf. durch mehrere Instanzen – länger dauern als das Wettbewerbsverbot selbst.

Vor diesem Hintergrund verzichten in der Praxis viele Unternehmen auf die Vereinbarung eines nachvertraglichen Wettbewerbsverbots.

### 1.3.8.2.6 Rücktrittsrecht, Kündigung

Ein Arbeitnehmer kann nach einer Interpretation des Obersten Volkgerichtshofs das nachvertragliche Wettbewerbsverbot kündigen, wenn der Arbeitgeber aufgrund von ihm zu vertretender Umstände drei Monate lang keine Zahlungen leistet.

Der Arbeitgeber kann das Wettbewerbsverbot während dessen Dauer kündigen. Allerdings kann der Arbeitnehmer dann vom Arbeitgeber Kompensation in Höhe von drei zusätzlich zu zahlenden Monatsbeträgen verlangen.

## 1.3.9 Fortbildungs- und Trainingsvereinbarungen

### Kapitelübersicht

---

1.3.9.1	Voraussetzungen . . . . .	60
1.3.9.2	Automatische Vertragsverlängerung . . . . .	61
1.3.9.3	Vertragsstrafe . . . . .	61

---

### 1.3.9.1 Voraussetzungen

Das chinesische Recht erlaubt es, Bindungsklauseln mit einem Arbeitnehmer abzuschließen, wenn das Unternehmen dem Arbeitnehmer „professionelles Training“ finanziert. Anders als im deutschen Arbeitsrecht lösen derartige Bindungsklauseln nicht primär eine Rückzahlungsverpflichtung des Arbeitnehmers aus, sondern verpflichten den Arbeitnehmer im Gegenzug zum absolvierten Training sich für eine bestimmte Dauer an den Arbeitgeber zu binden, indem eine bestimmte Dienstzeit zu absolvieren ist. Verstößt der Arbeitnehmer gegen die vereinbarte Mindestlaufzeit, kann er zur Zahlung einer Vertragsstrafe verpflichtet werden.

### 1.3.9.2 Automatische Vertragsverlängerung

Ist die vereinbarte Bindungsdauer am Ende eines befristeten Arbeitsvertrags noch nicht abgelaufen, so verlängert sich der Arbeitsvertrag automatisch bis zum Ende der Bindungsdauer, es sei denn die Vertragsparteien vereinbaren etwas anderes.

### 1.3.9.3 Vertragsstrafe

Verlässt der Arbeitnehmer das Unternehmen vor Ablauf der vereinbarten Bindungsdauer, muss er die konkret vereinbarte Vertragsstrafe (unabhängig vom tatsächlich entstandenen Schaden) entrichten. Gleiches gilt auch bei Kündigung des Arbeitsvertrags durch den Arbeitgeber in bestimmten Fällen, wenn der Arbeitnehmer die der Kündigung zugrunde liegenden Umstände zu vertreten hat.

Die Vertragsstrafe verringert sich über die Dauer der vereinbarten Loyalitätszeit pro rata (linear). Von der Vertragsstrafe befreit ist der Arbeitnehmer, wenn er den Arbeitsvertrag wirksam fristlos wegen eines vom Arbeitgeber zu vertretenden Umstands gekündigt hat.

Die Vertragsstrafe darf die tatsächlich vom Arbeitgeber getragenen Kosten für die Fortbildungsmaßnahme bzw. das Training nicht überschreiten. Eingeschlossen sind die Kosten für berufsbezogenes technisches Training, Reise- und andere direkte aufgrund des Trainings entstandene Kosten.

## 1.4 Beendigung des Arbeitsverhältnisses

### 1.4.1 Allgemeines

Ein Arbeitsverhältnis kann aufgrund unterschiedlicher Gründe sein Ende finden. Die wichtigsten Arten der Beendigung des Arbeitsverhältnisses sind im chinesischen Arbeitsrecht: die einvernehmliche Beendigung, die einseitige Beendigung (einseitige Kündigung) auf Grundlage gesetzlicher Vorschriften, die Beendigung aufgrund Ablaufs einer vereinbarten Befristung und die Beendigung aufgrund Eintritts einer zwischen den Parteien vereinbarten Bedingung.

### 1.4.2 Aufhebungsvertrag

Einvernehmlich wird das Arbeitsverhältnis durch den Abschluss einer gegenseitigen Vereinbarung über das bestehende Arbeitsverhältnis beendet, sog. Aufhebungsvertrag. Besondere Gründe für die Beendigung sind nicht erforderlich. Für die einvernehmliche Beendigung durch Abschluss eines Aufhebungsvertrags gilt zumindest nach lokalen Regelungen (z. B. in Peking) die Schriftform. Um die einvernehmliche Beendigung nachweisen zu können, empfiehlt sich aber gleichwohl an allen Standorten der Abschluss einer schriftlichen Vereinbarung.

### 1.4.3 Kündigung

Einseitig wird das Arbeitsverhältnis durch Kündigung beendet. Diese kann entweder außerordentlich oder ordentlich (mit 30 Tagen Frist) durch den Arbeitgeber oder den Arbeitnehmer erklärt werden, wenn die entsprechenden Kündigungsvoraussetzungen erfüllt sind. Im Einzelnen:

#### Kapitelübersicht

---

1.4.3.1	Beendigung des Arbeitsverhältnisses in der Probezeit . . . . .	63
1.4.3.2	Ordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses . . . . .	63
1.4.3.2.1	Ordentliche Kündigung durch den Arbeitgeber . . . . .	63
1.4.3.2.2	Ordentliche Kündigung durch den Arbeitnehmer . . . . .	67
1.4.3.3	Außerordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses . . . . .	67
1.4.3.3.1	Außerordentliche Kündigung durch den Arbeitgeber . . . . .	67
1.4.3.3.2	Außerordentliche Kündigung durch den Arbeitnehmer . . . . .	68
1.4.3.4	Folgen bei Verstoß der Kündigung gegen das Arbeitsver- tragsgesetz . . . . .	69
1.4.3.4.1	Folgen bei Verstößen des Arbeitgebers . . . . .	69
1.4.3.4.2	Folgen bei Verstößen des Arbeitnehmers . . . . .	70
1.4.3.5	Ende des befristeten Arbeitsverhältnisses . . . . .	70
1.4.3.6	Weitere Beendigungstatbestände . . . . .	70

---

#### 1.4.3.1 Beendigung des Arbeitsverhältnisses in der Probezeit

Während der Probezeit kann der Arbeitgeber das Vertragsverhältnis fristlos beenden, wenn der Arbeitnehmer nachweislich nicht den Einstellungsvoraussetzungen entspricht. Die Schriftform der Kündigung ist nicht explizit vorgesehen, ist jedoch zu Beweis Zwecken auch in der Probezeit empfehlenswert, insbesondere weil dem Arbeitnehmer zwingend eine Erklärung der Gründe für die Kündigung während der Probezeit gegeben werden muss

Der Arbeitnehmer kann das Arbeitsverhältnis während der Probezeit einseitig unter Einhaltung einer Drei-Tagesfrist ohne Grund beenden.

#### 1.4.3.2 Ordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses

##### 1.4.3.2.1 Ordentliche Kündigung durch den Arbeitgeber

Will der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis ordentlich kündigen, muss ein Kündigungsgrund gegeben sein, die 30-tägige Kündigungsfrist gewahrt werden und es darf kein Kündigungsverbot bestehen. Besonderheiten gelten für die Kündigung von bei Massenentlassungen.

##### – Kündigungsgründe

Der Arbeitgeber kann das Arbeitsverhältnis ordentlich kündigen, wenn

- der Arbeitnehmer nach Ablauf der gesetzlichen Heilbehandlungszeit einer nicht arbeitsbezogenen Krankheit oder Verletzung nicht in der Lage ist, seine ursprüngliche Tätigkeit oder eine ihm vom Arbeitgeber zugewiesene andere Tätigkeit auszuüben („krankheitsbedingte Kündigung“);
- der Arbeitnehmer ungeeignet („inkompetent“) ist und sich dies auch nach entsprechender Ausbildung oder Anpassung seiner Position nicht ändert („personenbedingte Kündigung“);

- eine wesentliche Veränderung der Umstände eintritt, die dem Vertragsschluss zugrunde lagen, die Vertragserfüllung hierdurch unmöglich wird und Arbeitgeber und Arbeitnehmer keine einvernehmliche Vertragsänderung erzielen können („Wegfall der Geschäftsgrundlage“).<sup>5</sup>

Darüber hinaus sehen das Arbeitsgesetz sowie das Arbeitsvertragsgesetz auch eine „betriebsbedingte Kündigung“ vor (vgl. dazu nachfolgend Spiegelstrich „Besonderheiten bei Massenentlassungen“).

- Kündigungsfristen

Der Arbeitgeber hat im Fall der ordentlichen Kündigung eine Kündigungsfrist von 30 Tagen einzuhalten.

Alternativ kann er im Fall der ordentlichen Kündigung auch ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist das Arbeitsverhältnis fristlos gegen Zahlung eines zusätzlichen Monatsgehaltes kündigen. Diese Möglichkeit besteht nach dem Wortlaut des Arbeitsvertragsgesetzes allerdings nur bei der krankheits- oder personenbedingten Kündigung bzw. bei der Kündigung infolge Wegfalls der Geschäftsgrundlage, und nicht hingegen im Falle der betriebsbedingten Massenentlassung (vgl. zu Letzterem nachfolgend Spiegelstrich „Besonderheiten bei Massenentlassungen“).

- Kein Kündigungsverbot

Der ordentlichen Kündigung darf kein Kündigungsverbot entgegenstehen.

Die ordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses (unter Beachtung der 30-Tagesfrist) ist nach Art. 42 des Arbeitsvertragsgesetzes in bestimmten Fällen ausgeschlossen.

Danach ist die ordentliche Kündigung des Arbeitnehmers dann verboten, wenn der Verdacht besteht oder nachgewiesen werden kann, dass der Arbeitnehmer berufsbedingt erkrankt ist. Die Kündigung ist des Weiteren dann ausgeschlossen, wenn der Arbeitnehmer sich zwar keine berufsbedingten Verletzungen bzw. Krankheiten zuge-

---

<sup>5</sup> vgl. Art. 40 des Arbeitsvertragsgesetzes der Volksrepublik China, sowie § 26 des Arbeitsgesetzes.



zogen hat, aber der zur medizinischen Versorgung festgesetzte Zeitraum noch nicht abgelaufen ist.<sup>6</sup>

Ausgeschlossen ist darüber hinaus eine ordentliche Kündigung von schwangeren oder stillenden Frauen (vgl. dazu auch die Ausführungen unter 1.7.1) sowie von älteren Arbeitnehmern, die seit mindestens 15 Jahren ununterbrochen für den Arbeitgeber gearbeitet haben und weniger als 5 Jahre vor dem Eintritt in das gesetzliche Rentenalter stehen.<sup>7</sup>

#### – Beteiligung der Gewerkschaft

Will der Arbeitgeber den Arbeitsvertrag einseitig beenden, hat er der Gewerkschaft die Kündigungsgründe mitzuteilen und deren Stellungnahme einzuholen. Die Stellungnahme der Gewerkschaft hat der Arbeitgeber zu prüfen und anschließend die Gewerkschaft schriftlich über das Ergebnis der Handhabung der Angelegenheit zu informieren (vgl. nachfolgend 1.4.3.4 zu den Folgen bei Verstoß gegen die Regelungen des Arbeitsvertragsgesetzes). In der Praxis können sich verschiedene Probleme aufgrund dieser Anforderung ergeben:

Sofern ein Unternehmen selbst keine unternehmensinterne Gewerkschaft hat, erlauben manche lokale Regularien die Involvierung der übergeordneten Gewerkschaftsorganisation (z. B. auf Distriktebene). Der Oberste Volksgerichtshof hat 2013 außerdem klargestellt, dass eine nachträgliche Einbeziehung der Gewerkschaft spätestens vor Erhebung der Kündigungsschutzklage durch den Arbeitnehmer heilend wirkt und die Kündigung dann nicht schon wegen dieses formalen Defizits als „illegal“ anzusehen ist.

#### – Schriftform

Die ordentliche Kündigung durch den Arbeitgeber bedarf zwingend der Schriftform (Art. 40 Arbeitsvertragsgesetz).

#### – Besonderheiten bei Massenentlassungen

Möchte der Arbeitgeber die Belegschaft um mindestens 20 Arbeitnehmer bzw. mindestens zehn Prozent der gesamten Arbeitnehmer des Betriebes reduzieren, ist eine sogenannte „Massenentlassung“ möglich:

<sup>6</sup> vgl. Art. 42 Ziffer 1 bis 3 des Arbeitsvertragsgesetzes der Volksrepublik China.

<sup>7</sup> vgl. Art. 42 Ziffer 4 und 5 des Arbeitsvertragsgesetzes der Volksrepublik China.

- wenn eine Restrukturierung nach dem Unternehmensinsolvenzgesetz erfolgt;
- ernsthafte Schwierigkeiten bei Produktions- und / oder Geschäftsoperationen bestehen;
- das Unternehmen die Produktion wechselt, größere neuere technologische Neuerungen einführt oder seine Geschäftsmodell ändert und auch nach Anpassung der Arbeitsverträge eine Reduzierung der Belegschaft unvermeidbar bleibt; oder
- eine andere große Veränderung der wirtschaftlichen Umstände eintritt, die die Erfüllung des Arbeitsvertrages für den Arbeitgeber unmöglich macht.

Mindestens 30 Tage vor einer solchen Massenentlassung hat der Arbeitgeber die der Reduzierung zugrunde liegenden Umstände der Gewerkschaft bzw. – wenn keine Gewerkschaft existiert – seiner kompletten Belegschaft mitzuteilen, deren Stellungnahme einzuholen und anschließend seine Pläne der Arbeitsbehörde mitzuteilen.<sup>8</sup>

Die Regelung enthält keinen Zeitraum, der zur Ermittlung der Voraussetzung einer Massenentlassung zu berücksichtigen ist. Ob z. B. eventuell das sukzessive Entlassen von jeweils weniger als 20 Personen oder weniger als zehn Prozent der gesamten Arbeitnehmer (deren Anzahl aber kumuliert diese Zahlen überschreitet) zulässig sein könnte, ist unklar. Hier empfehlen sich die Prüfung örtlicher Regularien und die Rücksprache mit der lokalen Arbeitsbehörde.

Von der betriebsbedingten Reduzierung der Belegschaft sollen nach Möglichkeit diejenigen Arbeitnehmer ausgeschlossen werden, die mit dem Arbeitgeber befristete Arbeitsverträge mit einer vergleichsweise langen Vertragsdauer abgeschlossen haben, Arbeitnehmer, mit denen unbefristete Arbeitsverträge abgeschlossen wurden und Arbeitnehmer, die Alleinverdiener innerhalb ihrer Familie sind und / oder alte oder minderjährige Personen zu versorgen haben („Sozialauswahl“).<sup>9</sup>

Reduziert der Arbeitgeber die Belegschaft und beabsichtigt er, sechs Monate später neue Arbeitnehmer einzustellen, hat er die infolge der Reduzierung entlassenen Arbeitnehmer zu informieren und vorrangig wieder einzustellen.<sup>10</sup>

<sup>8</sup> vgl. 41 Abs. 1 des Arbeitsvertragsgesetzes der Volksrepublik China.

<sup>9</sup> vgl. 41 Abs. 2 des Arbeitsvertragsgesetzes der Volksrepublik China.

<sup>10</sup> vgl. 41 Abs. 3 des Arbeitsvertragsgesetzes der Volksrepublik China, sowie § 27 Abs. 2 des Arbeitsgesetzes.

#### 1.4.3.2.2 Ordentliche Kündigung durch den Arbeitnehmer

Der Arbeitnehmer kann das Arbeitsverhältnis nach Ablauf der Probezeit mit einer Frist von 30 Tagen gegenüber dem Arbeitgeber kündigen. Auch hier ist die Schriftform erforderlich.

#### 1.4.3.3 Außerordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses

##### 1.4.3.3.1 Außerordentliche Kündigung durch den Arbeitgeber

###### – Kündigungsgründe des Arbeitgebers

Der Arbeitgeber kann das Arbeitsverhältnis mit sofortiger Wirkung kündigen, wenn ein Grund für eine fristlose Kündigung vorliegt. Gründe für eine fristlose Kündigung liegen vor, wenn:

- der Arbeitnehmer während der Probezeit nachweislich nicht den Einstellungs voraussetzungen genügt (vgl. zur Kündigung in der Probezeit auch 1.4.3.1);
- der Arbeitnehmer die Regeln und Anordnungen des Arbeitgebers in materiell erheblicher Weise verletzt;
- der Arbeitnehmer seine Pflichten in schwerwiegender Weise vernachlässigt oder eine Bestechung begeht und dem Arbeitgeber dadurch einen erheblichen Schaden verursacht;
- der Arbeitnehmer gleichzeitig mit einem anderen Arbeitgeber ein Arbeitsverhältnis eingegangen ist, das die Erfüllung seiner Aufgaben mit dem ersten Arbeitgeber erheblich beeinträchtigt, oder der Arbeitnehmer dies nach entsprechendem Hinweis durch den ersten Arbeitgeber nicht heilt;
- der Arbeitnehmer strafrechtlich verfolgt wird; oder
- das Arbeitsverhältnis nach Art. 26 Abs. 1 Ziffer 1 des Arbeitsvertragsgesetzes unwirksam ist.<sup>11</sup> Dies ist der Fall, wenn eine Partei die andere Partei durch Täuschung

---

<sup>11</sup> vgl. Art. 39 des Arbeitsvertragsgesetzes der Volksrepublik China, aber auch § 25 des Arbeitsgesetzes.

oder Zwang oder durch die Ausnutzung der Verletzlichkeit der Partei zum Abschluss oder zur Änderung des Arbeitsvertrages gegen ihren Willen veranlasst hat.<sup>12</sup>

### – Schriftform

Da das Arbeitsvertragsgesetz bezüglich der fristlosen Kündigung durch den Arbeitgeber keine explizite Regelung zur Schriftform vorsieht, könnte man vermuten, diese sei formfrei möglich. Es empfiehlt sich allerdings zu Beweis Zwecken, auch die fristlose Kündigung immer schriftlich auszusprechen, zumal der Arbeitnehmer ohnehin einen Anspruch auf Aushändigung einer Bescheinigung über das Ende des Arbeitsverhältnisses hat, und in der Kündigungserklärung weitere Hinweise an den Arbeitnehmer aufgenommen werden können.<sup>13</sup>

### – Beteiligung der Gewerkschaft

Wie im Fall der ordentlichen Kündigung hat der Arbeitgeber auch vor der fristlosen Kündigung des Arbeitsvertrages die Gewerkschaft zu beteiligen (vgl. auch oben unter 1.4.3.2.1 Spiegelstrich „Beteiligung der Gewerkschaft“) zur Gewerkschaftsanhörung sowie nachfolgend unter 1.4.3.4 zu den Folgen bei Verstoß gegen die Regelungen des Arbeitsvertragsgesetzes).

#### 1.4.3.3.2 Außerordentliche Kündigung durch den Arbeitnehmer

Der Arbeitnehmer kann seinen Arbeitsvertrag fristlos kündigen, wenn

- der Arbeitgeber Arbeitsschutz oder Arbeitsbedingungen nicht oder nicht gemäß den arbeitsvertraglichen Bestimmungen gewährt;
- der Arbeitgeber den Arbeitslohn nicht vollständig und pünktlich zahlt;
- der Arbeitgeber die Sozialversicherungsprämien für die Arbeitnehmer nicht in Einklang mit dem Gesetz bezahlt;
- vom Arbeitgeber aufgestellte Regeln oder Vorschriften geltendes Recht verletzen und die Interessen des Arbeitnehmers dadurch geschädigt werden;

---

<sup>12</sup> vgl. Art. 26 Abs. 1 Ziffer 1 des Arbeitsvertragsgesetzes der Volksrepublik China.

<sup>13</sup> vgl. Art. 50 des Arbeitsvertragsgesetzes der Volksrepublik China.

- der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer Gewalt antut oder er ihn unter Drohung oder anderer rechtswidriger Beschränkung seiner Freiheit zu Arbeiten zwingt, die der Arbeitnehmer nicht erbringen möchte;
- der Arbeitgeber den Arbeitnehmer zu gefährlichen Tätigkeiten anweist, die die persönliche Sicherheit des Arbeitnehmers gefährden oder
- der Arbeitsvertrag nach Art. 26 des Arbeitsvertragsgesetzes unwirksam ist.<sup>14</sup> Letzteres ist, wie bereits oben erwähnt, beispielsweise dann der Fall, wenn der Arbeitsvertrag infolge einer Täuschung oder durch die Ausübung von Zwang zustande gekommen ist.<sup>15</sup>

Die Schriftform der Kündigung ist gesetzlich nicht vorgesehen.

#### 1.4.3.4 Folgen bei Verstoß der Kündigung gegen das Arbeitsvertragsgesetz

##### 1.4.3.4.1 Folgen bei Verstößen des Arbeitgebers

Verstößt der Arbeitgeber bei der Kündigung gegen die Regelungen des Arbeitsvertragsgesetzes und verlangt der Arbeitnehmer die Fortführung des Arbeitsverhältnisses, ist der Arbeitsvertrag unverändert weiterhin zu erfüllen. Begehrt der Arbeitnehmer keine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses oder ist die Erfüllung unmöglich geworden, hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer Schadensersatz in Höhe einer doppelten gesetzlichen Abfindung zu zahlen.<sup>16</sup> Zur regelmäßigen Abfindungshöhe siehe unten in diesem Abschnitt unter 1.4.4.2.

Verletzt der Arbeitgeber seine Pflicht, dem Arbeitnehmer einen Nachweis über die Kündigung bzw. Beendigung des Arbeitsverhältnisses auszustellen, und erleidet der Arbeitnehmer infolgedessen einen Schaden, haftet der Arbeitgeber ebenfalls auf Schadensersatz.<sup>17</sup>

---

<sup>14</sup> vgl. Art. 38 des Arbeitsvertragsgesetzes der Volksrepublik China, ähnlich § 32 des Arbeitsgesetzes.

<sup>15</sup> vgl. Art. 26 des Arbeitsvertragsgesetzes der Volksrepublik China.

<sup>16</sup> vgl. Art. 48 i.V.m. 87 i.V.m. 47 des Arbeitsvertragsgesetzes der Volksrepublik China.

<sup>17</sup> vgl. Art. 89 des Arbeitsvertragsgesetzes.

### 1.4.3.4.2 Folgen bei Verstößen des Arbeitnehmers

Kündigt der Arbeitnehmer unter Verletzung der Vorschriften des Arbeitsvertragsgesetzes oder verletzt er die in seinem Arbeitsvertrag festgelegten Geheimhaltungspflichten oder Wettbewerbsbeschränkungen und erleidet der Arbeitgeber hierdurch einen Verlust, haftet der Arbeitnehmer ihm hierfür auf Schadensersatz.<sup>18</sup>

### 1.4.3.5 Ende des befristeten Arbeitsverhältnisses

Das befristete Arbeitsverhältnis endet nach Art. 44 des Arbeitsvertragsgesetzes grundsätzlich in dem Zeitpunkt, in dem seine Laufzeit abläuft. Nach Art. 45 wird das Arbeitsverhältnis allerdings ausnahmsweise dann verlängert, wenn bei Ablauf der Zeitbefristung ein Kündigungsverbot im Sinne von Art. 42 des Arbeitsvertragsgesetzes besteht (vgl. zum Kündigungsverbot nach Art. 42 oben unter 1.4.3.2.1, Spiegelstrich „Kein Kündigungsverbot“). In diesem Fall wird die Laufzeit des Arbeitsverhältnisses so lange verlängert, bis der jeweilige das Kündigungsverbot bedingende Umstand entfällt. Erst in diesem Zeitpunkt endet das Arbeitsverhältnis.

Zu befristeten Kettenverträgen und etwaigen Ansprüchen des Arbeitnehmers auf einen unbefristeten Vertrag vgl. oben unter 1.1.2.1.3.

### 1.4.3.6 Weitere Beendigungstatbestände

Nach Art. 44 des Arbeitsvertragsgesetzes endet das Arbeitsverhältnis darüber hinaus, wenn der Arbeitnehmer stirbt oder von einem Volksgerichtshof für tot oder verschollen erklärt wird; in dem Zeitpunkt, in welchem der Arbeitnehmer seine gesetzliche Grundaltersrente bezieht; wenn der Arbeitgeber für insolvent erklärt wird oder wenn der Arbeitgeber seine Geschäftslizenz verliert, die Schließung des Betriebes angeordnet wird oder der Arbeitgeber sich zur frühzeitigen Liquidierung entschließt.

---

<sup>18</sup> vgl. Art. 90 des Arbeitsvertragsgesetzes.

## 1.4.4 Folgen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses

### Kapitelübersicht

---

1.4.4.1	Anspruch auf Beschäftigungsbestätigung (kein qualifiziertes Arbeitszeugnis) . . . . .	71
1.4.4.2	Abfindung . . . . .	71
1.4.4.2.1	Arbeitszeit nach dem 01. Januar 2008 . . . . .	72
1.4.4.2.2	Arbeitszeit vor dem 01. Januar 2008 . . . . .	73

---

#### 1.4.4.1 Anspruch auf Beschäftigungsbestätigung (kein qualifiziertes Arbeitszeugnis)

Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses kann der Arbeitnehmer von dem Arbeitgeber lediglich, wie oben schon angesprochen, eine Bescheinigung verlangen, welche das Ende des Arbeitsvertrages bestätigt.<sup>19</sup> Diese Bescheinigung muss nicht in Form eines Arbeitszeugnisses ausgestellt werden. Es genügt ein Nachweis über die Dauer des Arbeitsvertrags, das Beendigungsdatum, die Position des Arbeitnehmers und die Dauer seiner Betriebszugehörigkeit. Kommt der Arbeitgeber seiner Verpflichtung zur Ausstellung dieser Bescheinigung nicht nach, kann die zuständige Aufsichtsbehörde die Ausstellung der Beschäftigungsbescheinigung anordnen. Darüber hinaus hat der Arbeitnehmer einen Anspruch auf Schadensersatz, wenn der Arbeitgeber seine Pflicht zur Ausstellung einer Beschäftigungsbescheinigung verletzt und der Arbeitnehmer hierdurch einen Schaden erleidet, z. B. weil er ohne diese Bescheinigung nicht rechtzeitig eine neue Tätigkeit aufnehmen konnte.<sup>20</sup> Ein gesetzlicher Anspruch auf Ausstellung eines qualifizierten Zeugnisses besteht weder nach dem Arbeitsgesetz noch nach dem Arbeitsvertragsgesetz.

#### 1.4.4.2 Abfindung

Der Arbeitnehmer hat bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses nach Art. 46 des Arbeitsvertragsgesetzes einen Anspruch auf Zahlung einer Abfindung, wenn er selbst

---

<sup>19</sup> vgl. Art. 50 des Arbeitsvertragsgesetzes der Volksrepublik China, Art. 24 Ausführungsregeln zum Arbeitsvertragsgesetz.

<sup>20</sup> vgl. Art. 50, 89 des Arbeitsvertragsgesetzes der Volksrepublik China, aber auch Yuanshi Bu in Einführung in das Recht Chinas, 1. Auflage 2009, § 24, Rn. 45.

den Arbeitsvertrag aus einem der in Art. 38 genannten Kündigungsgründe fristlos beendet hat. Zur Erinnerung: Ein Grund zur fristlosen Beendigung des Arbeitsvertrages durch den Arbeitnehmer ist immer dann gegeben, wenn eine schwere Pflichtverletzung des Arbeitgebers vorliegt. In diesem Fall ist der Arbeitgeber auch zur Zahlung einer Abfindung an den Arbeitnehmer verpflichtet.

Des Weiteren hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Zahlung einer Abfindung, wenn eine Aufhebungsvereinbarung auf Vorschlag und Initiative des Arbeitgebers zustande gekommen ist; der Arbeitgeber den Arbeitsvertrag ordentlich gekündigt hat oder der Arbeitsvertrag aus betriebsbedingten Gründen endet.

Sogar im Falle des Zeitablaufs eines befristeten Arbeitsvertrages kann dem Arbeitnehmer ein Anspruch auf Zahlung einer Abfindung zustehen. Hier ist der Abfindungsanspruch des Arbeitnehmers allerdings ausgeschlossen, wenn er ein Angebot des Arbeitgebers zur Verlängerung des Arbeitsvertrages zu gleichen oder besseren Bedingungen ablehnt.

### 1.4.4.2.1 Arbeitszeit nach dem 01. Januar 2008

Die Höhe des Abfindungsanspruches beträgt für Arbeitszeiten nach dem 01. Januar 2008 ein Monatsgehalt für jedes volle Beschäftigungsjahr, wobei auch Zeiträume von mehr als sechs und weniger als zwölf Monaten als ein Jahr zählen. Für Zeiträume von weniger als sechs Monaten erhält der Arbeitnehmer nur einen halben Monatslohn. Maßgeblich für die Ermittlung der Beschäftigungsdauer ist der Beginn des Arbeitsverhältnisses. Dieser richtet sich danach, wann die Tätigkeit durch den Arbeitnehmer tatsächlich aufgenommen wurde. Maßgeblich für die Ermittlung der Höhe des jeweiligen Monatsgehaltes ist der durchschnittliche Verdienst des betreffenden Arbeitnehmers in den letzten zwölf Monaten vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Etwaige Boni, Zuschläge und andere nicht wiederkehrender Leistungen sind mit einzubeziehen.

Überschreitet der so ermittelte durchschnittliche Monatslohn des Arbeitnehmers den durchschnittlichen Monatslohn der Arbeitnehmer in der Region des Arbeitgebers um mehr als das Dreifache, greift aber eine Kappungsgrenze. In diesem Fall erhält der Arbeitnehmer eine Abfindung in Höhe der Kappungsgrenze der jeweiligen Region für maximal zwölf Tätigkeitsjahre. 2013 betrug die Kappungsgrenze in den Metropolen Peking und Shanghai ca. Renminbi 14.000.



Ist der Durchschnittsverdienst des betreffenden Arbeitnehmers hingegen geringer als der durchschnittliche lokale Monatslohn, ist der lokale Mindestlohn die Berechnungsgrundlage. Dies ergibt sich aus Art. 26 der Durchführungsregeln zum Arbeitsvertragsgesetz.<sup>21</sup>

#### 1.4.4.2.2 Arbeitszeit vor dem 01. Januar 2008

Bei einem beendeten Arbeitsverhältnis, das bereits vor dem 01. Januar 2008 (Inkrafttreten des Arbeitsvertragsgesetzes) bestand, können je nach Beendigungsgrund auch für die Zeit vor dem 01. Januar 2008 Abfindungsansprüche bestehen, sofern die vor diesem Stichtag (lokal) geltenden Regularien eine solche Abfindungspflicht vorsahen.<sup>22</sup>

### 1.4.5 Gerichtliche Geltendmachung der Unwirksamkeit des Arbeitsverhältnisses

Wie bereits oben angesprochen, hat der Arbeitgeber nach Art. 48 des Arbeitsvertragsgesetzes das Arbeitsverhältnis zu erfüllen, also fortzusetzen, wenn die Beendigung unwirksam ist und der Arbeitnehmer auf der Fortsetzung besteht sowie die Fortsetzung nicht unmöglich ist. Eine explizite Regelung zur Erhebung einer Kündigungsschutzklage vor Gericht enthält das Arbeitsvertragsgesetz nicht. Jedoch handelt es sich bei dem Streit um die Wirksamkeit der Beendigung bzw. des Fortbestandes eines Arbeitsverhältnisses um eine arbeitsrechtliche Streitigkeit zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer, deren Gang und Ablauf in Art. 70 ff des Arbeitsgesetzes geregelt sind (vgl. zum Rechtsschutz im chinesischen Arbeitsrecht ausführlich unter 3).

Unklar ist, inwieweit die (Un-)Möglichkeit einer Fortsetzung durch den Arbeitgeber selbst einseitig beeinflusst werden darf, z. B. durch Ernennung eines anderen Arbeitnehmers auf die Position des gekündigten Arbeitnehmers, oder durch Abschaffen der Position (durch interne Umstrukturierung) des gekündigten Arbeitnehmers.

Wie im deutschen Arbeitsrecht ist auch im chinesischen Arbeitsrecht der Arbeitgeber beweispflichtig für die wirksame Beendigung des Arbeitsverhältnisses, einschließlich des Einhaltens aller Verfahrens- und Formvorschriften. Er ist sogar gesetzlich ver-

<sup>21</sup> vgl. auch Yuanshi Bu in Einführung in das Recht Chinas, 1. Auflage 2009, § 24, Rn. 41.

<sup>22</sup> vgl. Art. 97 Abs. 3 Arbeitsvertragsgesetz.

pflichtet, Unterlagen über gekündigte oder anderweitig beendete Arbeitsverträge zu Beweis Zwecken für mindestens zwei Jahre nach dem Ende des Arbeitsverhältnisses in seinen Unterlagen aufzubewahren.<sup>23</sup>

### 1.5 Arbeitsverhältnisse bei Betriebsübergang

#### 1.5.1 Allgemeines

Das chinesische Recht kennt keine den Betriebsübergangsregeln im deutschen Recht vergleichbare Vorschriften. Im M&A Geschäft wird zwischen Share- und Asset-Deals unterschieden. Im Falle eines Gesellschafterwechsels bleibt die Zielgesellschaft bestehen, die bestehenden Arbeitsverhältnisse werden grundsätzlich hiervon nicht berührt.

Bei einem Asset-Deal kann es zu einer Übernahme von Arbeitnehmern kommen. Arbeitsrechtlich stellen solche „Transfers“ aber zwei getrennte Rechtsgeschäfte dar:

1. die Beendigung des Arbeitsvertrags mit dem alten Arbeitgeber,
2. die Begründung – idealerweise unmittelbar im Anschluss – eines Arbeitsverhältnisses mit dem neuen Arbeitgeber (hier: dem Erwerber der Assets).

Um gesetzliche Abfindungszahlungen zu vermeiden, kommt es häufig zu einvernehmlichen vertraglichen Regelungen unter Einbeziehung aller Parteien. Damit wird zum einen die zwingend erforderliche Zustimmung des Arbeitnehmers gesichert. Außerdem können etwaige durch die Transfers entstehende wirtschaftliche Nachteile des Asset-Erwerbers Einfluss finden, etwa bei der Bestimmung des Kaufpreises der übernommenen Assets.

#### 1.5.2 Arbeitnehmerschutz

Die gesetzlichen Regelungen gewähren den betroffenen Arbeitnehmern einen gewissen Schutz:

Kommt es zum „Transfer“ an den neuen Arbeitgeber, welcher nicht vom Arbeitnehmer zu vertreten ist, muss ihm die Arbeitszeit beim alten Arbeitgeber angerechnet werden. Ein solcher „Transfer“ kann z. B. in Zusammenhang mit einem Asset-Deal

---

<sup>23</sup> vgl. Art. 50 des Arbeitsvertragsgesetzes der Volksrepublik China.

stattfinden, wird aber nach lokalen Vorschriften auch bei einem aus betrieblichen Gründen erforderlichen Transfer innerhalb einer Konzerngruppe anerkannt. Weitere vom Obersten Volksgerichtshof anerkannte Fälle betreffen z. B. einen Transfer des Arbeitnehmers unter Beibehalten des ursprünglichen Arbeitsplatzes, Beibehalten von Weisungsbefugnissen des ursprünglichen Arbeitgebers, Verschmelzung oder Teilung der Gesellschaft.

In diesen Fällen erhöht sich der auf der Betriebszugehörigkeit beim neuen Arbeitgeber beruhende gesetzliche Abfindungsanspruch im Falle des Ausscheidens.

Eine Ausnahme gilt aber dann, wenn der alte Arbeitgeber aufgrund des Ausscheidens gesetzliche Abfindungszahlungen geleistet hat. Der Abfindungsanspruch in bestimmten Fällen des Ausscheidens ist dann auf die Betriebszugehörigkeit beim neuen Arbeitgeber beschränkt.

### **1.5.3 Sonderfall: Übergang von Repräsentanzbüro zu einer Gesellschaft**

Häufig startete in der Vergangenheit das China-Engagement ausländischer Unternehmen mit der Gründung eines Repräsentanzbüros. Ein solches darf in China allerdings lediglich Liaison- und keine aktiven Geschäftstätigkeiten entfalten. In den letzten Jahren wurden die Gründung und der Betrieb von Repräsentanzbüros durch erhöhte formale Anforderungen (z. B. hinsichtlich erforderlicher Legalisierung von vorzulegenden Dokumenten) weiter erschwert. Ziel der Regierung ist es, bevorzugt ausländische Direktinvestitionen in Gesellschaften und damit langfristig höhere Steuereinnahmen zu erhalten.

Vor diesem Hintergrund kommt es verstärkt zu Umstrukturierungen. Arbeitnehmer von (zu schließenden) Repräsentanzbüros sollen auf neu gegründete Gesellschaften übertragen werden. Eine Besonderheit ist in diesem Fall die erforderliche Einbeziehung der bei Repräsentanzbüros zwingend involvierten Zeitarbeitsfirmen. In der Praxis kommt es zunehmend zu Vierparteienverträgen, in dem der „Transfer“ des Arbeitnehmers zwischen Repräsentanzbüro, Zeitarbeitsfirma, neuer Gesellschaft und Arbeitnehmer geregelt werden.

Es gelten auch hier die o. g. Vorschriften zum Schutz der „transferierten“ Arbeitnehmer.

## 1.6 Haftung des Arbeitnehmers und des Arbeitgebers für Schäden

### 1.6.1 Arbeitnehmerhaftung

#### Kapitelübersicht

---

1.6.1.1	Allgemeine Haftung . . . . .	76
1.6.1.1.1	Zivilrechtliche Haftung . . . . .	76
1.6.1.1.2	Verwaltungsrechtliche Sanktionen . . . . .	76
1.6.1.1.3	Strafrechtliche Haftung . . . . .	77
1.6.1.2	Einzelne Haftungstatbestände der Arbeitnehmerhaftung . . . . .	77
1.6.1.2.1	Wirtschaftliche Schäden . . . . .	77
1.6.1.2.2	Illegale, unwirksame Arbeitsverträge . . . . .	77
1.6.1.2.3	Deliktsrecht . . . . .	77
1.6.1.3	Managementhaftung . . . . .	78

---

#### 1.6.1.1 Allgemeine Haftung

In Betracht kommt eine zivilrechtliche, verwaltungsrechtliche und strafrechtliche Haftung.

##### 1.6.1.1.1 Zivilrechtliche Haftung

Eine zivilrechtliche Haftung des Arbeitnehmers kann sich gegenüber dem Arbeitgeber bei einer Verletzung der Pflichten aus dem Arbeitsvertrag oder aus Gesetz ergeben.

##### 1.6.1.1.2 Verwaltungsrechtliche Sanktionen

Sofern der Arbeitnehmer keine besondere Funktion innehat (vgl. unten Managementhaftung) sind verwaltungsrechtliche Sanktionen wie z. B. Verwarnungen, Widerruf von personengebundenen Lizenzen oder Verwaltungshaft weniger wahrscheinlich.

### 1.6.1.1.3 Strafrechtliche Haftung

Auf eine eventuelle strafrechtliche Haftung des Arbeitnehmers wird im Rahmen dieser Schriftenreihe nicht näher eingegangen. Sie ist anhand des konkreten Einzelfalls zu prüfen.

### 1.6.1.2 Einzelne Haftungstatbestände der Arbeitnehmerhaftung

#### 1.6.1.2.1 Wirtschaftliche Schäden

In folgenden Fällen hat der Arbeitgeber laut Arbeitsgesetz / Arbeitsvertragsgesetz einen gesetzlichen Schadenersatzanspruch, sofern diesem ein wirtschaftlicher Schaden entstanden ist. Für den Schaden trifft den Arbeitgeber die Beweislast:

1. Kündigung / Beendigung des Arbeitsvertrags durch den Arbeitnehmer entgegen den gesetzlichen Vorschriften,
2. Verstoß des Arbeitnehmers gegen Vertraulichkeitsvereinbarungen im Arbeitsvertrag,
3. Verstoß des Arbeitnehmers gegen ein vertraglich vereinbartes Wettbewerbsverbot.

#### 1.6.1.2.2 Illegale, unwirksame Arbeitsverträge

Entsteht dem Arbeitgeber aufgrund eines vom Arbeitnehmer zu vertretenden unwirksamen Arbeitsvertrags ein Schaden, haftet der Arbeitnehmer hierfür.

#### 1.6.1.2.3 Deliktsrecht

Das Deliktshaftungsgesetz (Deliktsrecht) von 2010 ist ein wichtiger Teil des chinesischen Zivilrechts. Es ist praktisch relevant neben z. B. dem Vertragsgesetz aus 1999 (Schuldrecht) und dem Eigentumsgesetz aus 2007 (Sachenrecht).

Das Deliktshaftungsgesetz regelt u. a. die grundsätzlichen Prinzipien der Haftung bei Verletzung geschützter Rechte, Produkthaftung, Haftung für Motorfahrzeuge, Umwelthaftung oder der Haftung für stark gefährliche Tätigkeiten (z. B. Nutzung brand- oder explosionsgefährdeter Gegenstände). Die Haftung kann verschuldensabhängig, aber auch verschuldensunabhängig entstehen, bzw. ein Verschulden kann auch gesetzlich fingiert werden.

### 1.6.1.3 Managementhaftung

Auf die speziellen zusätzlichen Haftungstatbestände für angestelltes Managementpersonal, die Organhaftung z. B. für Direktoren (im Board of Directors) und Aufsichtsräte (einzelne Supervisor, oder Mitglieder eines Supervisory Boards), oder die Haftung für den gesetzlichen Vertreter (Legal Representative) von Auslandsinvestitionsgesellschaften kann im Rahmen dieser Schriftenreihe nicht im Einzelnen eingegangen werden. Eine Haftung kann sich aus einer Fülle von Rechtsvorschriften ergeben und ist im Einzelfall zu prüfen.

### 1.6.2 Arbeitgeberhaftung

#### Kapitelübersicht

---

1.6.2.1	Allgemeine Schadenshaftung	78
1.6.2.1.1	Zivilrechtliche Haftung	79
1.6.2.1.2	Verwaltungsrechtliche Sanktionen	79
1.6.2.1.3	Strafrechtliche Haftung	79
1.6.2.2	Einzelne Haftungstatbestände der Arbeitgeberhaftung	79
1.6.2.2.1	Gesetzeswidrige interne Regularien	79
1.6.2.2.2	Gehaltsbezogene Verstöße	80
1.6.2.2.3	Frauen- und Minderjährigenschutz	80
1.6.2.2.4	Illegale, unwirksame Arbeitsverträge, Verstöße gegen Verfahrens- / Formvorschriften	80
1.6.2.2.5	Doppelanstellungen	81
1.6.2.2.6	Arbeitsschutz	81
1.6.2.2.7	Unzulässige Ausweitung der Arbeitszeit	81
1.6.2.2.8	Minderjährigenschutz	81
1.6.2.2.9	Sub-Unternehmer	82
1.6.2.3	Haftung des Arbeitgebers gegenüber Dritten	82

---

#### 1.6.2.1 Allgemeine Schadenshaftung

In Betracht kommt auch hier eine zivilrechtliche, verwaltungsrechtliche und strafrechtliche Haftung. In China können auch Unternehmen strafrechtlich belangt werden.

#### 1.6.2.1.1 Zivilrechtliche Haftung

Eine zivilrechtliche Haftung des Arbeitgebers kann sich bei einer Verletzung der Pflichten aus dem Arbeitsvertrag, oder aus Gesetz ergeben.

#### 1.6.2.1.2 Verwaltungsrechtliche Sanktionen

Das Arbeitsgesetz erlaubt der Polizei die Anordnung von Verwaltungshaft von bis zu 15 Tagen, von Bußgeldern oder Verwarnungen der „verantwortlichen Personen“, und verweist auf ggf. zu verfolgende strafrechtliche Verantwortung in den folgenden Fällen:

1. bei durch Gewalt, Drohungen, illegaler Einschränkung der persönlichen Freiheit zur Arbeitstätigkeit genötigter Personen,
2. bei Beleidigungen, körperlichen Strafen oder Prügelstrafen, oder auch bei illegaler Durchsuchung oder Freiheitsberaubung von Arbeitnehmern.

In den oben genannten und weiteren Fällen haftet der Arbeitgeber nach dem Arbeitsvertragsgesetz dem Arbeitnehmer auch für entstandene Schäden.

#### 1.6.2.1.3 Strafrechtliche Haftung

Auf eine eventuelle strafrechtliche Haftung des Arbeitgebers wird im Rahmen dieser Schriftenreihe nicht näher eingegangen. Sie ist anhand des konkreten Einzelfalls zu prüfen.

### 1.6.2.2 Einzelne Haftungstatbestände der Arbeitgeberhaftung

#### 1.6.2.2.1 Gesetzeswidrige interne Regularien

Verstoßen interne Regularien (z. B. ein Employee Handbook) gegen gesetzliche Vorschriften, kann die Arbeitsbehörde eine Verwarnung und Berichtigungsanordnung erlassen. Führt der Verstoß zu einem Schaden bei den Arbeitnehmern, haftet der Arbeitgeber hierfür.

### 1.6.2.2.2 Gehaltsbezogene Verstöße

Verletzt der Arbeitgeber die Rechte und Interessen der Arbeitnehmer, kann die Arbeitsbehörde in folgenden Fällen Gehaltszahlungen und zusätzliche Abfindungszahlungen (50 bis 100 Prozent des ausstehenden Betrags) anordnen:

1. bei ungerechtfertigtem Verzug mit Gehaltszahlungen, oder Unterschlagung von für Gehälter vorgesehener Gelder,
2. bei Verweigerung von Überstundenentgelt,
3. bei Gehältern unterhalb des lokalen Mindestlohns,
4. bei Verzug mit gesetzlich erforderlichen Abfindungszahlungen nach Beendigung des Arbeitsvertrags.

### 1.6.2.2.3 Frauen- und Minderjährigenschutz

Verletzt der Arbeitgeber die Rechte und Interessen von Frauen oder Minderjährigen durch einen Verstoß gegen gesetzliche Schutzvorschriften, ordnet die Arbeitsbehörde Berichtigung und Bußgelder an. Ist den weiblichen oder minderjährigen Arbeitnehmern ein Schaden entstanden, haftet der Arbeitgeber hierfür.

### 1.6.2.2.4 Illegale, unwirksame Arbeitsverträge, Verstöße gegen Verfahrens- und Formvorschriften

Entsteht dem Arbeitnehmer ein Schaden aufgrund eines vom Arbeitgeber zu vertretenden unwirksamen Arbeitsvertrags, haftet der Arbeitgeber hierfür.

Eine entsprechende Haftung besteht auch dann, wenn der Arbeitnehmer entgegen der gesetzlichen Bestimmungen kein Original des Arbeitsvertrags für seine eigenen Akten erhält, oder wenn der Personalausweis / andere Dokumente oder die Personakakte nach Ende des Arbeitsverhältnisses einbehalten werden (hier kann die Arbeitsbehörde auch eine Berichtigungsanordnung erlassen).

Verlangt der Arbeitgeber rechtswidrig Garantien oder andere Sicherheiten vom Arbeitnehmer, kann die Arbeitsbehörde eine Rückgabeverfügung und Geldbußen aussprechen, daneben haftet der Arbeitgeber auch für die dem Arbeitnehmer hierdurch entstandene Schäden.



#### 1.6.2.2.5 Doppelanstellungen

Stellt der Arbeitnehmer einen Arbeitnehmer ein, dessen alter Arbeitsvertrag noch nicht beendet ist, und führt dies zu einem Schaden beim alten Arbeitgeber, haftet der neue Arbeitgeber dem alten Arbeitgeber gesamtschuldnerisch für den entstandenen Schaden. Dieses Haftungsrisiko sollte nicht unterschätzt werden. Es sollte deshalb grundsätzlich in allen Fällen eine schriftliche Bestätigung (originalgestempelt!) des alten Arbeitgebers über das ordnungsgemäße Ausscheiden des Arbeitnehmers verlangt werden.

#### 1.6.2.2.6 Arbeitsschutz

Verstößt der Arbeitgeber gegen gesetzliche Regelungen des Arbeitsschutzes, oder stellt die nach den gesetzlichen Regelungen erforderlichen Sicherheits-, Gesundheitsbedingungen oder erforderlichen Gegenstände nicht bereit, können die Arbeits- und andere zuständige Behörden Berichtigungsanordnungen und Geldbußen erlassen. Das Arbeitsgesetz verweist in schweren Fällen (insbesondere bei Verletzungen und Todesfällen) auch auf die Möglichkeit der Anordnung eines Produktionsstopps, und auf eine eventuelle strafrechtliche Verantwortlichkeit.

In den oben genannten und weiteren Fällen haftet der Arbeitgeber nach dem Arbeitsvertragsgesetz dem Arbeitnehmer auch für die entstandenen Schäden.

#### 1.6.2.2.7 Unzulässige Ausweitung der Arbeitszeit

Bei Verstößen gegen die gesetzlich normierten maximalen Arbeitszeiten und zulässigen Überstunden, kann die Arbeitsbehörde eine Verwarnung, Berichtigungsanordnung erlassen und eine Geldbuße verhängen.

#### 1.6.2.2.8 Minderjährigenschutz

Verstößt die Gesellschaft gegen das Verbot, Minderjährige unter 16 Jahren anzustellen, kann eine Berichtigungsanweisung und Geldbuße verhängt werden. In schweren Fällen wird die Verwaltungsbehörde für Industrie und Handel gestattet, die Geschäftslizenz des Unternehmens zu entziehen.

### 1.6.2.2.9 Sub-Unternehmer

Beauftragt ein Unternehmen eine natürliche Person mit der Ausführung von Dienstleistungen und die natürliche Person erteilt einer dritten Partei ihrerseits einen Unterauftrag, haften das Unternehmen und die beauftragte Person gesamtschuldnerisch, wenn dies zu Schäden bei den Arbeitern führt.

### 1.6.2.3 Haftung des Arbeitgebers gegenüber Dritten

Das Delikthaftungsgesetz normiert eine Haftung des Arbeitgebers für alle Schäden, die seine Arbeitnehmer einer dritten Partei während ihrer Arbeitstätigkeit für den Arbeitgeber zufügen.

Interne Regressansprüche gegenüber dem Arbeitnehmer sind denkbar, und z. B. bei vorsätzlichen oder grob fahrlässigen Körperverletzungen durch den Arbeitnehmer auch zumindest ansatzweise in China gerichtlich anerkannt. Die Möglichkeit von Regressansprüchen ist jedoch im Einzelfall zu prüfen.

## 1.7 Besonderer Schutz bestimmter Arbeitnehmergruppen – von Frauen, Jugendlichen, behinderten Arbeitnehmern

Bestimmte Gruppen von Arbeitnehmern genießen im chinesischen Arbeitsrecht besonderen Schutz. Hierzu gehören u. a. Frauen, jugendliche Arbeitnehmer und Arbeitnehmer mit Behinderungen.

### 1.7.1 Schutz von Frauen

Die chinesische Verfassung stellt die Rechte der Frauen ergänzend zu dem allgemeinen Schutz der Gleichberechtigung<sup>24</sup> unter einen besonderen Schutz. So ist vorgesehen, dass Frauen in der Volksrepublik China in allen Bereichen des politischen, wirtschaftlichen, kulturellen und gesellschaftlichen Lebens sowie des Familienlebens die gleichen Rechte wie Männer genießen. Der Staat hat die Rechte und Interessen der Frau zu schützen. Insofern hat der Staat insbesondere das Prinzip des gleichen Lohns für gleiche Arbeit von Mann und Frau durchzusetzen und für die Heranbildung und Auswahl von Frauen zu sorgen.<sup>25</sup>

---

<sup>24</sup> vgl. Art. 4 der Verfassung der Volksrepublik China.

<sup>25</sup> vgl. Art. 48 Abs 2 der Verfassung der Volksrepublik China.

Die verfassungsrechtlichen Vorgaben wurden durch eine Reihe von Regelungen zum Schutz und der Stärkung der Rechte der Frau in einfaches Recht umgesetzt. Das chinesische Arbeitsgesetz sieht dementsprechend ebenso wie das Arbeitsvertragsgesetz einen besonderen Schutz zugunsten weiblicher Beschäftigter vor, welcher durch die Antidiskriminierungsregelungen des Beschäftigungsförderungsgesetzes sowie des Gesetzes zum Schutz der Interessen und Rechte der Frau vertieft wird.

## Kapitelübersicht

---

1.7.1.1	Schutzvorschriften zugunsten weiblicher Beschäftigter . . . . .	83
1.7.1.1.1	Genereller Gesundheitsschutz und Verbot bestimmter Arbeiten für Frauen . . . . .	83
1.7.1.1.2	Besonderer Schutz schwangerer Frauen und Mütter . . . . .	84
1.7.1.2	Diskriminierungsverbote . . . . .	85
1.7.1.3	Sanktionen bei Verstoß . . . . .	86

---

### 1.7.1.1 Schutzvorschriften zugunsten weiblicher Beschäftigter

Das chinesische Arbeitsrecht sieht zunächst einen generellen Schutz vor, der für alle weiblichen Beschäftigten gilt. Ein besonderer Schutz greift darüber hinaus während der Periode der Arbeitnehmerin, einer Schwangerschaft, der Phase der Geburt, einer etwaigen Stillzeit und in den Wechseljahren (sogenannter „5-Phasen-Schutz“)<sup>26</sup>.

Wesentliche arbeitsrechtliche Schutzvorschriften zugunsten weiblicher Beschäftigter enthalten dabei vor allem das Arbeitsgesetz sowie das Arbeitsvertragsgesetz. Aber auch das Gesetz zum Schutz der Interessen und Rechte der Frau enthält entscheidende Schutzrechte zugunsten weiblicher Beschäftigter.

#### 1.7.1.1.1 Genereller Gesundheitsschutz und Verbot bestimmter Arbeiten für Frauen

Das Arbeitsgesetz verbietet es, weibliche Beschäftigte in Bergwerken unter Tage zu beschäftigen. Verboten sind außerdem weitere, besonders kategorisierte schwere

---

<sup>26</sup> vgl. zu den „five periods of protection“ auch Ke Chen in Labour Law in China, 1. Auflage 2011, Chapter 7, § 1, Rn. 225, in der englischen Originalfassung.

körperliche Arbeiten. Während der monatlichen Periode dürften weibliche Beschäftigte ebenfalls zu bestimmten Arbeiten nicht herangezogen werden, wie z. B. zu Tätigkeiten in großer Höhe, bei niedrigen Temperaturen oder in kaltem Wasser.

### 1.7.1.1.2 Besonderer Schutz schwangerer Frauen und Mütter

Besondere Schutzvorschriften zugunsten von schwangeren Frauen und Müttern enthalten Art. 61 bis 63 des Arbeitsgesetzes. Danach dürfen schwangere Arbeitnehmerinnen sowie stillende Mütter bestimmte körperliche Tätigkeiten nicht verrichten. Gegenüber schwangeren Arbeitnehmerinnen und stillenden Müttern dürfen ab dem siebten Monat der Schwangerschaft zudem keine Überstunden oder Nachtschichten angeordnet werden.

Schwangere Arbeitnehmerinnen erhielten bereits nach Art. 62 des Arbeitsgesetzes mindestens 90 Tage Mutterschaftsurlaub, welcher seit 2012 (vgl. unten) aber auf 98 Tage erhöht wurde. Dieser Anspruch kann sich noch weiter erhöhen, beispielsweise im Fall von schwierigen Geburten, Mehrlingsgeburten oder bei Fehlgeburten.

Es besteht außerdem für Schwangere, Entbindende und stillende Mütter ein besonderer Kündigungsschutz. Die ordentliche Kündigung ist während dieser Zeit ausgeschlossen.

Die vorstehend genannten Schutzrechte bestehen ungeachtet der staatlichen Ein-Kind-Politik auch für etwaige weitere Geburten, wobei dies in der Praxis von manchen Gerichten auch anders bewertet wird. Bei einem Verstoß gegen die Ein-Kind-Politik der Volksrepublik China entfällt jedoch der Anspruch der Arbeitnehmerin auf bestimmte Zusatzleistungen. Auch die während des Mutterschaftsurlaubs gezahlte Vergütung kann gekürzt werden.

Am 28. April 2012 traten zudem die Sonderbestimmungen über den Arbeitsschutz für Mitarbeiterinnen in Ergänzung zu den Regeln zum Schutz weiblicher Beschäftigter aus dem Jahr 1988 in Kraft. Auch diese Bestimmungen enthalten diverse Vorschriften zur Arbeitssicherheit für weibliche Beschäftigte sowie zu deren Gesundheitsschutz. Stillende Mütter haben nach diesem Gesetz bis zur Vollendung des ersten Lebensjahres des Kindes Anspruch auf eine einstündige Stillpause pro Arbeitstag.<sup>27</sup> Der Mutterschaftsurlaub wurde außerdem von 90 auf 98 Tage erhöht. Wäh-

---

<sup>27</sup> vgl. Art. 9 der Sonderbestimmungen zum Arbeitsschutz von Mitarbeiterinnen vom 28. April 2012.

rend dieser Zeit hat die Arbeitnehmerin einen Anspruch auf Mutterschaftsgeld. Der Betrag entspricht grundsätzlich der Höhe nach dem durchschnittlichen Monatsgehalt der bei dem Arbeitgeber beschäftigten Angestellten. Bei der Ermittlung dieses Durchschnittslohns der Arbeitnehmer ist auf das jeweilige Vorjahr abzustellen. Zu weiteren Einzelheiten zu den sozialversicherungsrechtlichen Einzelheiten im Falle der Mutterschaft vgl. unter 4.5.

#### 1.7.1.2 Diskriminierungsverbote

Vorschriften zur Antidiskriminierung enthält das Beschäftigungsförderungsgesetz. Es regelt z. B. ein ausdrückliches Verbot der Geschlechterdiskriminierung im Bewerbungsverfahren. Unter der Überschrift „Gerechte Beschäftigung“ finden sich zudem diverse Vorschriften, die die Gleichheit von Frauen und Männern betonen, gleiche Beschäftigungsmöglichkeiten vorsehen und die es der Arbeitgeberseite verbieten, mit weiblichen Beschäftigten Verbots- oder Beschränkungsklauseln zu vereinbaren, z. B. für den Fall der Heirat oder Schwangerschaft.

Nach dem Arbeitsvertragsgesetz sind darüber hinaus bestimmte geschlechterdiskriminierende Fragen im Bewerbungsgespräch verboten, wie beispielsweise die Frage nach einer bestehenden oder geplanten Schwangerschaft.

Des Weiteren enthält Kapitel IV. des Gesetzes zum Schutz der Interessen und Rechte der Frau diverse Diskriminierungsverbote. Betont wird hier die Gleichbehandlung von Frauen bei der Einstellung, Vergütung, sozialen Leistungen, der Zuweisung von Wohnraum und anstehenden Beförderungen. Der Arbeitgeberseite ist es außerdem nach dem Gesetz zum Schutz der Interessen und Rechte der Frau untersagt, weiblichen Beschäftigten aufgrund einer Heirat oder Schwangerschaft oder wegen der Inanspruchnahme von Mutterschaftsurlaub oder Stillzeit zu kündigen oder den Arbeitsvertrag anderweitig einseitig zu beenden.<sup>28</sup>

Bemerkenswert ist, dass sowohl die Verfassung als auch das Beschäftigungsförderungsgesetz und die Vorschriften des Gesetzes zum Schutz der Interessen und Rechte der Frau den Grundsatz der Gleichbehandlung von Mann und Frau hervorheben. Demgegenüber existiert eine beachtliche Anzahl von Regelungen zur Sonderbehand-

---

<sup>28</sup> vgl. auch Ke Chen in Labour Law in China, 1. Auflage 2011, Chapter 7, § 1, Rn. 226, in der englischen Originalfassung.

lung der weiblichen Beschäftigten. Diese Vorschriften dienen dem Schutz der Frau, sie heben aber automatisch gleichzeitig den bestehenden Unterschied zwischen männlichen und weiblichen Beschäftigten hervor.<sup>29</sup>

In der Praxis sind Diskriminierungsvorwürfe im Vergleich zu westlichen Jurisdiktionen vergleichsweise selten.

### 1.7.1.3 Sanktionen bei Verstoß

Die Wahrung der Vorschriften zum Schutz der Rechte und Interessen der weiblichen Beschäftigten obliegt vor allem dem Arbeitgeber. Ihm drohen bei Zuwiderhandlungen sowohl Schadensersatzansprüche der betroffenen Arbeitnehmerin als auch erhebliche staatliche Sanktionen, wie vor allem Geldbußen von 50.000 bis zu 300.000 Renminbi. Dies entspricht (Stand: Juli 2013) Beträgen von etwa 6.300 bis etwa 37.800 Euro. Bedenkt man, dass der durchschnittliche Bruttomonatslohn in einem Land wie China bei rund 3.000 Renminbi liegt,<sup>30</sup> wird deutlich, dass es sich hier um durchaus hohe Strafandrohungen handelt, die nicht an europäischen Verhältnissen gemessen werden können.

## 1.7.2 Schutz von jugendlichen Arbeitnehmern

Auch jugendliche Arbeitnehmer – in China „minderjährige Arbeitende“ genannt – genießen im chinesischen Arbeitsrecht einen besonderen gesetzlichen Schutz.

### Kapitelübersicht

---

1.7.2.1	Besonderheiten bei Entstehung des Arbeitsverhältnisses . . . . .	87
1.7.2.2	Verbot bestimmter Tätigkeiten sowie von Überstunden und Nachtarbeit . . . . .	87

---

<sup>29</sup> vgl. auch Ke Chen in Labour Law in China, 1. Auflage 2011, Chapter 7, § 1, Rn. 225 + 227, in der englischen Originalfassung.

<sup>30</sup> Germany trade & invest, S. 19, abrufbar unter [http://www.schwaben.ihk.de/linkableblob/1369918/6./data/Lohn\\_und\\_Lohnnebenkosten\\_China-data.pdf;jsessionid=164323BEEC436679859F0F37B631E8E0.repl2](http://www.schwaben.ihk.de/linkableblob/1369918/6./data/Lohn_und_Lohnnebenkosten_China-data.pdf;jsessionid=164323BEEC436679859F0F37B631E8E0.repl2).

### 1.7.2.1 Besonderheiten bei Entstehung des Arbeitsverhältnisses

Das Arbeitsgesetz definiert den Begriff des minderjährigen Beschäftigten als Arbeitnehmer, der mindestens 16, aber noch nicht 18 Jahre alt ist. Jugendliche Arbeitnehmer müssen in China zur wirksamen Begründung eines Arbeitsverhältnisses also mindestens das 16. Lebensjahr vollendet haben, weshalb auch bezahlte Praktika durch noch nicht das 16. Lebensjahr vollendete Personen vermieden werden sollten. In Übereinstimmung hiermit verbietet das Arbeitsgesetz grundsätzlich die Kinderarbeit, also die Beschäftigung von unter Sechszehnjährigen, und stellt die Zuwiderhandlung unter Strafe. Ausnahmen sind nur in engen Grenzen und bei Vorliegen einer behördlichen Genehmigung zulässig. Diese wird beispielsweise in dem Fall erteilt, in dem ein unter Sechzehnjähriger professionell Sport betreibt und an Wettkämpfen teilnimmt. Hier ist „Kinderarbeit“ erlaubt, wobei der Trainer als „Arbeitgeber“ aber gesetzlich dazu verpflichtet ist, für das physische und psychische Wohlbefinden des unter Sechszehnjährigen Sorge zu tragen.

### 1.7.2.2 Verbot bestimmter Tätigkeiten sowie von Überstunden und Nachtarbeit

Ähnlich dem Schutz weiblicher Beschäftigter, enthält das Arbeitsgesetz verschiedene Schutzvorschriften zugunsten jugendlicher Arbeitnehmer. So darf auch ein minderjähriger Arbeitnehmer nicht zu Arbeiten unter Tage, giftigen und schädlichen Arbeiten, körperlichen Arbeiten eines bestimmten Schweregrades sowie anderen Arbeiten, die für Jugendliche verboten sind, eingesetzt werden.<sup>31</sup> Der Arbeitgeber muss zudem regelmäßige Gesundheitsuntersuchungen seiner minderjährigen Arbeitnehmer durchführen lassen.<sup>32</sup> Bei Verstößen drohen dem Arbeitgeber, wie bei Verstößen gegen Schutzvorschriften zugunsten weiblicher Beschäftigter, Schadensersatzansprüche der betroffenen minderjährigen Arbeitnehmer sowie erhebliche staatliche Geldstrafen.<sup>33</sup>

---

<sup>31</sup> vgl. § 64 des Arbeitsgesetzes der Volksrepublik China, aber auch Art. 28 § 2 des Gesetzes zum Schutz Minderjähriger der Volksrepublik China in der Fassung von 1991.

<sup>32</sup> vgl. § 65 des Arbeitsgesetzes der Volksrepublik China.

<sup>33</sup> vgl. Art. 95 des Arbeitsgesetzes der Volksrepublik China.

### 1.7.3 Schutz und Beschäftigung von behinderten Arbeitnehmern

Der Schutz behinderter Menschen ist in China verfassungsrechtlich vorgesehen. Danach haben Staat und Gesellschaft Vorkehrungen für die Arbeit, das Leben und die Ausbildung von Blinden, Taubstummen und anderen behinderten Menschen zu treffen.<sup>34</sup> Die Beschäftigung behinderter Menschen ist dementsprechend auch Gegenstand diverser einfachgesetzlicher Bestimmungen.

So gibt es beispielsweise das Gesetz zum Schutz behinderter Menschen, das dem Schutz der Rechte und Interessen von behinderten Menschen dient. Darin sind die Förderung einer gleichwertigen Ausbildung und eine vollwertige Teilnahme Behinderter am Berufsleben sowie an allen anderen Bereichen des sozialen Lebens vorgesehen. Arbeitsfähige Behinderte sollen deshalb sozial wie beruflich integriert werden. Zur Umsetzung dieser Schutzziele wird in sozialen Einrichtungen spezielle Arbeit für Behinderte angeboten. Außerdem besteht – in bestimmten Tätigkeitsbereichen, in denen auch behinderte Menschen problemlos eingesetzt werden können – eine gesetzlich vorgesehene Behindertenquote. Kapitel 4 des Gesetzes zum Schutz behinderter Menschen regelt schließlich die Beschäftigung behinderter Menschen im Einzelnen. Behinderte Menschen, die nicht selbst für ihren Lebensunterhalt sorgen können, werden hingegen staatlich versorgt. Zudem existiert zwischenzeitlich eine Vielzahl besonderer Therapiezentren für behinderte Menschen.<sup>35</sup>

Demgemäß ist auch die Diskriminierung behinderter Menschen in Ausbildung und Beruf durch verschiedene Gesetze verboten. Zu nennen ist hier neben dem Gesetz zum Schutz behinderter Menschen vor allem das Beschäftigungsförderungsgesetz, das ebenfalls Regeln zum Schutz, zur Antidiskriminierung und zur Beschäftigungsförderung zugunsten behinderter Menschen enthält.<sup>36</sup>

---

<sup>34</sup> vgl. Art. 45 Abs. 3 der Verfassung der Volksrepublik.

<sup>35</sup> In Anlehnung an Ke Chen in Labour Law in China, 1. Auflage 2011, Chapter 7, § 1, Rn. 231 + 232, in der englischen Originalfassung.

<sup>36</sup> vgl. bspw. Art. 17, 29 und 55 des Beschäftigungsförderungsgesetzes der Volksrepublik China.



## 2 Kollektivarbeitsrecht

## 2 Kollektivarbeitsrecht

Die Beziehung zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerzusammenschlüssen

### 2.1.1 Gewerkschaften

Kapitelübersicht

---

2.1.1.1	Gründungsvoraussetzungen . . . . .	89
2.1.1.2	Gewerkschaftsbeitrag . . . . .	90
2.1.1.3	Struktur, Rechte und Pflichten . . . . .	90
2.1.1.3.1	Aufgaben . . . . .	90
2.1.1.3.2	Gründung . . . . .	91
2.1.1.4	Stellung der Gewerkschaften in China . . . . .	92

---

#### 2.1.1.1 Gründungsvoraussetzungen

Hat ein Unternehmen mehr als 25 Arbeitnehmer, besteht eine gesetzliche Pflicht zur Errichtung einer „Gewerkschaft auf Basis-Level“.

Werden weniger als 25 Arbeitnehmer beschäftigt, ist die Gründung optional. Arbeitnehmer zweier Gesellschaften können auch gemeinsam eine Gewerkschaft gründen. Alternativ kann auch ein einzelner Gewerkschaftsfunktionär gewählt werden, welcher die Aktivitäten für die alle Arbeitnehmer dieser Gesellschaften organisiert.

Die jeweils höhere Gewerkschaftsorganisation (also z. B. die Organisation in einem Stadtbezirk) unterstützt (und genehmigt) bei einer Gründung einer Gewerkschaft auf Unternehmensebene. Verweigert oder behindert ein Unternehmen die Gründung einer Gewerkschaft auf Unternehmensebene können auch die Arbeitsbehörden oder die lokale Regierung eingreifen.

Fast an allen Standorten existieren detaillierte, teilweise aber auch voneinander abweichende lokale Gewerkschafts-Regularien, welche ergänzend herangezogen werden sollten.

### 2.1.1.2 Gewerkschaftsbeitrag

Laut Gesetz muss jede Gesellschaft, in der eine Gewerkschaft besteht, zwei Prozent der Gehälter der gesamten Belegschaft in einen Gewerkschaftsfonds einzahlen. Sofern entsprechende Steuerbelege vorliegen, wirken diese Beiträge in den Fonds für die Gesellschaft steuermindernd.

Bei Zahlungsverzug kann die Gewerkschaft bei Gericht einen Zahlungsbefehl und dessen Durchsetzung erwirken.

### 2.1.1.3 Struktur, Rechte und Pflichten

#### 2.1.1.3.1 Aufgaben

Die grundsätzlichen Aufgaben der Gewerkschaft umfassen:

1. Schutz der Arbeitnehmerinteressen und -rechte,
2. Koordinierung bei der Gestaltung von Arbeitsverhältnissen durch gleichberechtigte Konsultationen und dem Abschluss von Kollektivverträgen,
3. Organisieren demokratischer Mitbestimmung durch die Belegschaft,
4. Organisieren von Treffen und Aktivitäten der Arbeitnehmer außerhalb der Arbeitszeiten (innerhalb der Arbeitszeiten ist vorab die Zustimmung des Unternehmens einzuholen).

Gewerkschaften haben u. a. folgende gesetzlich normierte Rechte:

1. Recht der Einforderung zum Einhalten der Prinzipien demokratischer Mitbestimmung,
2. Recht zum Einfordern der Übernahme von Verantwortung des Unternehmens bei Verletzung von Arbeitnehmerrechten / -interessen, einschließlich dem Einleiten von Gerichtsverfahren (insbesondere in Fällen schwerer Verletzungen),
3. Recht zur Meinungsäußerung bei als unangemessen empfundenen Bestrafungen eines Arbeitnehmers und dessen Unterstützung in Gerichtsverfahren,
4. Recht zur Meinungsäußerung zu Themen wie den Arbeitsbedingungen, Arbeitssicherheit, sowie Beteiligung an Untersuchungen bei Arbeitsunfällen und das Unterbreiten von Vorschlägen, welche ernsthaft vom Arbeitgeber geprüft und ggf. auch schriftlich beantwortet werden müssen,

5. Recht zum Vertreten der Belegschaft in Verhandlungen bei Arbeitsniederlegung / Streik, wobei die Gewerkschaft eine gesetzliche Pflicht hat, dazu beizutragen, dass die normale Produktion so bald wie möglich wiederaufgenommen werden kann,
6. Recht zur Teilnahme in Schlichtungen bei Arbeitsstreitigkeiten, sowie in Besprechungen zum Thema Gehalt, Arbeitssicherheit und -gesundheit, Sozialversicherung und andere, die Rechte / Interessen der Arbeitnehmer unmittelbar betreffender Aspekte.

#### 2.1.1.3.2 Gründung

Die Gründung einer Gewerkschaftsorganisation (oder eines Gewerkschaftskomitees) erfolgt durch demokratische Wahlen in Mitgliederversammlungen / -kongressen. Es bestehen Einschränkungen bei der passiven Wählbarkeit als Gewerkschaftsfunktionäre (z. B. für Verwandte von Leitungspersonal).

Hat das Unternehmen mehr als 200 Arbeitnehmer, kann der Vorsitzende der Gewerkschaftsorganisation seine Tätigkeit in Vollzeit ausüben, wird also von der Arbeit freigestellt. Generell wird die Anzahl der freigestellten Vollzeitfunktionäre in einem Konsultationsprozess zwischen Gewerkschaft und Unternehmen bestimmt. Der Vorsitzende und sein Stellvertreter dürfen vor Ablauf ihrer Amtsdauer grundsätzlich nicht zu einer anderen Arbeitseinheit transferiert werden (es sei denn, es liegt eine Sondergenehmigung der nächst höheren Gewerkschaftsorganisation vor). Ihr befristeter Arbeitsvertrag verlängert sich ggf. automatisch bis ans Ende ihrer Amtszeit bzw. zum Rentenalter. Teilzeitfunktionäre erhalten ihr normales Gehalt, wobei die Gewerkschaftsarbeit nicht mehr als drei Arbeitstage pro Monat überschreiten soll. Freigestellte Vollzeitfunktionäre erhalten ihr Gehalt inkl. Bonus und Zulagen.

Die Gewerkschaftsorganisation kann den Rechtsstatus einer „juristischen Person in Form einer öffentlichen Organisation“ erwerben.

Die Amtsdauer für Gewerkschaftsfunktionäre beträgt drei bzw. fünf Jahre. Die ihnen gebildeten Komitees rufen Mitarbeiterversammlungen oder den Arbeitnehmervertretungskongress ein.

### 2.1.1.4 Stellung der Gewerkschaften in China

Seit einigen Jahren sind verstärkte Bemühungen der Dachorganisation All China Federation of Trade Unions (ACFTU) erkennbar, die Grundsätze kollektiver Verhandlungen und den Abschluss von Kollektivverträgen zu stärken. In der Praxis werden insbesondere größere Unternehmen zur Gründung von Gewerkschaften gedrängt, insbesondere auch Auslandsinvestitionsgesellschaften („Rainbow Plan“ und „Unionization Plan“ der ACFTU jeweils aus 2008). Nachdem zunächst insbesondere die Fortune 500 angesprochen wurden, gehen die örtlichen Gewerkschaftsorganisationen zunehmend auch auf mittelständische Unternehmen zu und verlangen die Errichtung der Gewerkschaften im Unternehmen.

### 2.1.2 Arbeitnehmervertreterkongress (ERC)

#### Kapitelübersicht

---

2.1.2.1	Allgemeines . . . . .	92
2.1.2.1.1	Hintergrund und Abgrenzung . . . . .	92
2.1.2.1.2	Verpflichtung zur Einrichtung eines ERC . . . . .	93
2.1.2.1.3	Wahl von Mitarbeitervertretern . . . . .	93
2.1.2.2	Rechte des Arbeitnehmervertreterkongresses . . . . .	94
2.1.2.2.1	ERC-Mitgliederversammlung . . . . .	94
2.1.2.2.2	Rechte des ERC . . . . .	95

---

#### 2.1.2.1 Allgemeines

##### 2.1.2.1.1 Hintergrund und Abgrenzung

Der Arbeitnehmervertreterkongress (Employee Representative Congress, „ERC“) soll zur demokratischen Leitung von Unternehmen beitragen. Der ERC besteht aus von allen Arbeitnehmern gewählten Vertretern. Gewerkschaften sind angehalten, eine Beteiligung der Arbeitnehmer an demokratischen Entscheidungsprozessen u. a. durch den ERC zu erreichen. Insbesondere lokale Regularien regeln dabei detailliert die Gründung, Rechte und das Organisationssystem des ERC.

Das genaue Verhältnis von Gewerkschaft und ERC ist unklar. Grundsätzlich sehen lokale Regelungen häufig vor, dass Tagesgeschäfte des ERC durch die Gewerkschaft zu erledigen sind.

Aktuelle ERC-bezogene Regularien sind als Teil der Gewerkschaftsbemühungen anzusehen, kollektive Verhandlungssysteme zu stärken, insbesondere kollektive Gehaltsverhandlungen.

#### 2.1.2.1.2 Verpflichtung zur Einrichtung eines ERC

Sobald die Voraussetzungen nach den lokalen Regularien erfüllt sind – z. B. in Shanghai ein Unternehmen mehr als 100 Arbeitnehmer hat, muss ein ERC eingerichtet werden. Bei niedriger Mitarbeiterzahl ist die Einrichtung optional, alternativ kann auch eine Gesamtmitarbeiterkonferenz abgehalten werden. Anders als bei der Gewerkschaft, müssen beim ERC vom Unternehmen keine monatlichen Beiträge geleistet werden.

Die zuständigen Behörden können ggf. die Gründung anmahnen und den gesetzlichen Vertreter der Gesellschaft kritisieren. In der Praxis erfahren Unternehmen aber – anders als beim Thema Gewerkschaft – keinen allzu starken Druck durch die lokalen Regierungen.

Trotzdem sollten Unternehmen auf eine ERC-Gründung vorbereitet sein, wenn dies aus externen oder internen Gründen erforderlich werden sollte. Die Gründung des ERC führt nicht zwingend zu Hürden, arbeitnehmerbezogene Entscheidungen zügig treffen zu können. Der Vorteil des ERC kann darin liegen, dass durch ihn ein klarer Mechanismus geschaffen wird, um gesetzlich erforderliche demokratische Mitbestimmungsrechte umzusetzen. Dies kann z. B. das Risiko der Unwirksamkeit interner Regularien / Entscheidungen mangels ausreichender Arbeitnehmermitbestimmung reduzieren.

#### 2.1.2.1.3 Wahl von Mitarbeitervertretern

Einzelne Abteilungen des Unternehmens können zu „Wahleinheiten“ werden. Das erforderliche Quorum zur Beschlussfähigkeit sind zwei Drittel der Belegschaft innerhalb der jeweiligen Wahleinheit. Zur erfolgreichen Wahl eines Mitarbeitervertreters müssen mehr als 50 Prozent der Wahlberechtigten der Wahleinheit zustimmen.

Die Zahl der Mitarbeitervertreter sollte im Vergleich zu den Wahlberechtigten der Wahleinheit im gleichen Verhältnis stehen wie die Zahl der gesamten Belegschaft zur Gesamtzahl der Mitarbeitervertreter.

### *Beispiel Shanghai*

Gesamtbelegschaft unter 100 Arbeitnehmer	Mindestens 30 Mitarbeitervertreter
Gesamtbelegschaft von 100 bis 3.000	Erhöhung um fünf Mitarbeitervertreter pro 100 Arbeitnehmer
Gesamtbelegschaft über 3.000	Mindestens 175 Mitarbeitervertreter

Dabei soll die Anzahl der Vertreter aus dem mittleren und höheren Management zehn Prozent der Mitarbeitervertreter nicht überschreiten. Vom Gesetzgeber gewünscht wird eine starke Beteiligung der Arbeitnehmer.

#### 2.1.2.2 Rechte des Arbeitnehmervertreterkongresses

##### 2.1.2.2.1 ERC-Mitgliederversammlung

Einmal jährlich tagt der ERC in einer ordentlichen Mitgliederversammlung. Eine außerordentliche Mitgliederversammlung kann auf Vorschlag des Arbeitgebers, der Gewerkschaft oder mindestens einem Drittel der Arbeitnehmervertreter einberufen werden. Das erforderliche Quorum zur Beschlussfähigkeit beträgt zwei Drittel der Mitglieder.

Außerhalb der Versammlungen entscheidet bei Bedarf eine gemeinsame Versammlung der ERC-Teamleader, gewählte ERC-Präsidiumsmitglieder und Gewerkschaftsvertreter. Diese Versammlung wird durch die Gewerkschaft einberufen und kann entscheiden, soweit nicht die ERC-Versammlung nach Gesetz für die Entscheidung zuständig ist.

### 2.1.2.2.2 Rechte des ERC

Zu den Rechten des ERC zählen etwa:

1. Überprüfung von wichtigen Unternehmensentscheidungen und Unterbreiten eigener Vorschläge dazu, etwa bei Entwicklungs- und Restrukturierungsplänen, und bei internen Regularien (z. B. Employee Handbooks), die direkte Auswirkung auf die Interessen der Arbeitnehmer haben,
2. Prüfung und Zustimmung zu Entwürfen von Kollektivarbeitsverträgen,
3. Überwachung der Erfüllung von Kollektivarbeitsverträgen, der Abführung der Sozialversicherungsbeiträge, oder der Verteilung von Mitteln für Arbeitnehmerausbildung und Training,
4. falls laut Unternehmenssatzung oder Gesetz erforderlich, die Wahl von Mitarbeitervertretern im Board of Directors oder Board of Supervisors und Überwachung deren Tätigkeit.

## 2.2 Tarifrecht / Kollektivverträge

### 2.2.1 Einleitung

Das Arbeitsrecht räumt den Gewerkschaften das Recht ein, die Arbeitnehmer eines Unternehmens im Rahmen der Verhandlungen mit der Arbeitgeberseite über einen Kollektivvertrag zu vertreten und in ihrem Namen den ausgehandelten Kollektivvertrag zu unterzeichnen. Arbeitnehmer von Unternehmen, in denen keine Gewerkschaft existiert, können aus ihrer Mitte eine Arbeitnehmervertretung wählen, die gegenüber der Arbeitgeberseite wie eine Gewerkschaft auftritt, also Kollektivverträge aushandelt und unterschreibt.

Ein Kollektivvertrag ist eine schriftliche Vereinbarung, die nach entsprechenden Verhandlungen von Vertretern der Arbeitgeber- und der Arbeitnehmerseite ausformuliert wird. Sie basiert auf den Prinzipien der Gleichheit und des beiderseitigen Einverständnisses und muss in Einklang mit den Gesetzen und Bestimmungen chinesischen Rechts stehen. Sie dient dem effektiven Schutz der Rechte und Interessen der Arbeitnehmer.

Ein Kollektivvertrag ist für beide Seiten verbindlich, also sowohl für das Unternehmen als auch für die Arbeitnehmervertretung. Ein Kollektivvertrag hat nicht die Wirkung eines Gesetzes und erlangt für den einzelnen Arbeitnehmer erst über die Unterzeichnung entsprechender Klauseln im Arbeitsvertrag Gültigkeit.

Kollektivverträge behandeln typischerweise Fragen der Vergütung, der Arbeitszeit, von Ruhetagen und Urlaub, arbeitsmedizinischer Versorgung und Arbeitssicherheit, aber auch versicherungsrechtliche Fragen sowie sozialversicherungsrechtliche Themen.

### 2.2.2 Unterschiede zwischen kollektiven und individualarbeitsrechtlichen Verträgen

Kollektive und individualarbeitsrechtliche Vereinbarungen sind gleichwertige Mittel zur Gestaltung von Arbeitsverhältnissen. Kollektivverträge unterscheiden sich jedoch in einigen Punkten von Individualarbeitsverträgen. So haben beide unterschiedliche Zielvorgaben und Inhalte sowie weitere signifikante Unterschiede. Im Einzelnen:

#### Kapitelübersicht

---

2.2.2.1	Die Parteien . . . . .	96
2.2.2.2	Die Vertragsinhalte . . . . .	96
2.2.2.3	Zeitliche Aspekte . . . . .	97
2.2.2.4	Die Zielsetzungen . . . . .	97
2.2.2.5	Die rechtlichen Wirkungen . . . . .	97

---

#### 2.2.2.1 Die Parteien

Parteien des Kollektivvertrages sind die Gewerkschaft bzw. die gewählte Arbeitnehmervertretung auf der einen und der Arbeitgeber auf der anderen Seite, während Parteien des Individualarbeitsvertrages der einzelne Arbeitnehmer und der Arbeitgeber sind. Deshalb kann ein einzelner Arbeitnehmer ebenso wenig einen Kollektivvertrag mit dem Arbeitgeber abschließen, wie eine Gewerkschaft mit dem Arbeitgeber einen Individualvertrag vereinbaren könnte.

#### 2.2.2.2 Die Vertragsinhalte

Sowohl Kollektiv- als auch Individualarbeitsverträge behandeln die gegenseitigen Rechte und Pflichten der Vertragsparteien, die Arbeitsbedingungen und versicherungs- und sozialrechtliche Fragen. Gegenstand von Kollektivverträgen sind dabei



aber stets nur generelle und für alle Arbeitnehmer eines bestimmten Unternehmens oder einer bestimmten Branche geltende Regeln, während in einem Individualvertrag konkret die zwischen dem einzelnen Arbeitnehmer und dem Unternehmen geltenden Vorschriften geregelt werden.

#### 2.2.2.3 Zeitliche Aspekte

Ein Individualarbeitsvertrag wird grundsätzlich bei Beginn der Arbeitsaufnahme – und vor Unterzeichnung eines Kollektivvertrages – von Arbeitnehmer und Arbeitgeber unterzeichnet. Wie oben detaillierter ausgeführt, ist der schriftliche Individualarbeitsvertrag spätestens innerhalb von 30 Tagen nach Beginn der Arbeitsaufnahme zu unterzeichnen; ansonsten drohen erhöhte Arbeitsentgeltsansprüche des Arbeitnehmers.

Die Unterzeichnung eines Kollektivvertrages setzt voraus, dass zwischen dem Arbeitgeber und vielen einzelnen Arbeitnehmern bereits individuelle Arbeitsverhältnisse bestehen.

#### 2.2.2.4 Die Zielsetzungen

Ziel eines Kollektivvertrages ist der Schutz der Rechte und Interessen aller Arbeitnehmer eines Unternehmens oder einer Branche, für die die kollektive Vereinbarung gilt. Der Individualarbeitsvertrag bezweckt hingegen einzig und allein die Regelung des konkreten Arbeitsverhältnisses zwischen dem einzelnen Arbeitnehmer und dem Arbeitgeber. Dementsprechend dient der Individualarbeitsvertrag sowohl dem Schutz der Rechte und Interessen des Arbeitnehmers als auch der Rechte und Interessen des Arbeitgebers.

#### 2.2.2.5 Die rechtlichen Wirkungen

Ausgehend davon, dass ein Kollektivvertrag alle Arbeitnehmer betrifft wird bereits deutlich, dass die Rechtswirkungen eines Kollektivvertrages erheblich bedeutender sind als die eines Individualarbeitsvertrages. Die kollektive Regelung geht dabei der individualarbeitsrechtlichen Vereinbarung vor. Ist die individualvertragliche Vereinbarung ungünstiger als eine kollektivvertragliche Regelung, ist die individualvertragliche Regelung unwirksam.

### 2.2.3 Inhalt kollektivvertraglicher Regelungen

Ein Kollektivvertrag soll Regelungen zu folgenden 15 Punkten enthalten:

1. Regelungen zum Lohnniveau, zur Lohnzahlung im Allgemeinen und zur Lohnzahlung unter besonderen Umständen,
2. Regelungen zur täglichen Arbeitszeit und zu Überstunden,
3. Regelungen zu den täglichen und wöchentlichen Ruhezeiten sowie des jährlichen Erholungsurlaubes,
4. Regelungen zur Arbeitssicherheit und Gesundheit sowie zu den Verantwortlichkeiten hierfür,
5. Regelungen zu Art und Umfang von Zusatzversicherungen für die Arbeitnehmer und ihre Verwandten sowie von sozialer Fürsorge,
6. Regelungen zum Schutz weiblicher und minderjähriger Arbeitnehmer einschließlich einer Auflistung verbotener Tätigkeiten und regelmäßiger Gesundheitskontrollen,
7. Regelungen zu beruflichen Fortbildungsmaßnahmen,
8. Regelungen zur generellen Handhabung arbeitsvertraglicher Vereinbarungen, wie beispielsweise die generelle Dauer einer bestimmten Probezeit oder bestimmter Arbeitsbedingungen,
9. Regelungen zur Arbeitsdisziplin (Voraussetzungen zur Belohnung oder Bestrafung der Arbeitnehmer),
10. Regelungen zur Kündigung von Arbeitsverträgen,
11. Regelungen zur Geltungsdauer des Kollektivvertrages,
12. Regelungen zu den Voraussetzungen und Folgen einer nachträglichen Änderung des Kollektivvertrages,
13. Regelungen zu den Methoden der Beilegung von Streitigkeiten in Verbindung mit der Durchführung des Kollektivvertrages,
14. Regelungen zu den Rechtsfolgen bei Verletzung des Kollektivvertrags,
15. weitere Fragen, die von den vertragsschließenden Parteien für regelungsbedürftig erachtet werden.

### 2.2.4 Besondere Kollektivverträge

Nach den Bestimmungen über den Kollektivvertrag können die Arbeitnehmer eines Unternehmens mit dem Arbeitgeber spezielle Kollektivverträge zur Arbeitssicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer, zum Schutz weiblicher Beschäftigter und zur Lohnanpassung abschließen. In Branchen wie der Bau- und Bergbauindustrie sowie

der Lebensmittel- und Getränkeindustrie können die regionalen Arbeitgeber- und Arbeitnehmervereinigungen zudem branchenweit oder regional verbindliche Kollektivverträge abschließen.

### 2.2.5 Form von Kollektivverträgen

Gegenwärtig existieren keine Vorschriften zur Form von Kollektivverträgen. Ausgehend von internationalen Standards und der praktischen Handhabung in China sollten Kollektivverträge jedoch folgende formelle Voraussetzungen erfüllen:

1. Die Bezeichnung der Vereinbarung und der sie abschließenden Vertragsparteien.
2. Beschreibung des Gegenstands und Zielsetzung der Vereinbarung in einer Präambel. Alternativ zu einer Präambel kann diese Beschreibung auch im ersten Paragraphen des Kollektivvertrages erfolgen.
3. Anschließend werden die einzelnen von den Vertragsparteien ausgehandelten Regelungen der Kollektivvereinbarung aufgeführt. Darin wird dargestellt, welche Verpflichtungen die Parteien jeweils übernommen haben und welche Rechte eingeräumt wurden. Der weitere Inhalt der jeweiligen Kollektivvereinbarung hängt sehr vom Unternehmen oder der jeweiligen Branche ab.
4. Der Kollektivvertrag endet mit den vereinbarten Schlussbestimmungen. Diese sind ein unverzichtbarer Bestandteil des Kollektivvertrages. Ohne Schlussbestimmungen ist ein Kollektivvertrag unvollständig und entfaltet daher keine Rechtswirkung.

### 2.2.6 Vom Vertragsentwurf zur verbindlichen Vereinbarung

Nachdem der Text der ausgehandelten Kollektivvereinbarung entworfen ist, sind nach den Bestimmungen zum Kollektivvertrag folgende fünf Stufen zu durchlaufen, bevor der Entwurf zu einer verbindlichen Kollektivvereinbarung wird:

#### Kapitelübersicht

---

2.2.6.1	Beratung und Verhandlung . . . . .	100
2.2.6.2	Überprüfung und Einigung . . . . .	100
2.2.6.3	Unterzeichnung . . . . .	100
2.2.6.4	Bericht und erneute Überprüfung . . . . .	100
2.2.6.5	Veröffentlichung . . . . .	101

---

### 2.2.6.1 Beratung und Verhandlung

Nachdem der Vertragstext entworfen ist, treten die Repräsentanten der Arbeitgeberseite in Beratung und Verhandlung mit der Arbeitnehmerseite. Die Beratung und Verhandlung des Vertragsentwurfes vor Unterzeichnung des Kollektivvertrages sind gesetzlich zwingend vorgeschrieben. Auf jeder Seite soll die gleiche Anzahl von Vertretern auftreten, höchstens jedoch jeweils drei Personen. Die Diskussion selbst soll jeweils nur von einem gewählten Repräsentanten der Arbeitgeber- und einem gewählten Repräsentanten der Arbeitnehmerseite geführt werden.

### 2.2.6.2 Überprüfung und Einigung

Nach der Beratung und Einigung über den Text des Kollektivvertragsentwurfes soll der Entwurf der Arbeitnehmervertretung oder allen Arbeitnehmern zur Diskussion vorgelegt werden. Über den Entwurf sollen dabei mindestens zwei Drittel der Arbeitnehmervertreter bzw. der Arbeitnehmer an der Diskussion teilnehmen. Der Kollektivvertragsentwurf wird nur dann zur Unterschrift der Vertragsparteien ausgefertigt, wenn mindestens die Hälfte der Arbeitnehmervertreter bzw. Arbeitnehmer mit ihm einverstanden sind.

### 2.2.6.3 Unterzeichnung

Nachdem die erforderliche Mindestanzahl von Arbeitnehmervertretern bzw. Arbeitnehmern ihr Einverständnis mit der Kollektivvereinbarung erklärt hat, wird der Vertragstext von den Generalbevollmächtigten beider Vertragsparteien unterzeichnet.

### 2.2.6.4 Bericht und erneute Überprüfung

Nachdem der Kollektivvertrag unterzeichnet wurde, übermittelt die Arbeitnehmerseite drei Kopien des Vertragstextes an die zuständige Arbeitsbehörde zur Überprüfung. Die Überprüfung des Kollektivvertrages erfolgt binnen zehn Tagen gerechnet ab der Unterzeichnung des Vertragstextes durch beide Vertragsparteien. Zudem wird der Kollektivvertrag anschließend behördlich registriert.

Die Arbeitsbehörde prüft die Gültigkeit des Kollektivvertrages darauf, ob die von den Parteien getroffenen Hauptbestimmungen mit dem geltenden Recht vereinbar sind, der Kollektivvertrag in Übereinstimmung mit dem geltenden Recht zustande gekommen ist und seine Inhalt mit den staatlichen Werten in Einklang stehen.

Widerspricht die zuständige Behörde dem Kollektivvertrag nicht binnen 15 Tagen ab seiner Einreichung, tritt der Kollektivvertrag in Kraft.

#### 2.2.6.5 Veröffentlichung

Der Kollektivvertrag soll schließlich zeitnah zu seinem Inkrafttreten und in geeigneter Weise allen Arbeitnehmern gegenüber veröffentlicht werden.

#### 2.2.7 Herbeiführung der Rechtsverbindlichkeit einer Kollektivvereinbarung für den einzelnen Arbeitnehmer

Obwohl die Arbeitgeberseite mit der Gewerkschaft bzw. einer gewerkschaftsähnlichen Vertretung der Arbeitnehmer eine Kollektivvereinbarung abgeschlossen hat, muss sie mit jedem einzelnen Arbeitgeber Verträge abschließen, in denen der Arbeitnehmer die Gültigkeit des Kollektivvertrages akzeptiert. Dies gilt unabhängig davon, ob der Arbeitnehmer neu eingestellt oder bereits lange in dem Unternehmen des Arbeitgebers beschäftigt ist. Die Kollektivvereinbarung kann in China also niemals die individualarbeitsvertragliche Vereinbarung zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer ersetzen.

#### 2.2.8 Voraussetzungen der Änderung und Kündigung kollektiver Vereinbarungen

Nach den Bestimmungen zum Kollektivvertrag sollen Kollektivverträge grundsätzlich eine Laufzeit von einem Jahr bis zu drei Jahren haben und nach Ablauf dieser Laufzeit oder mit Eintritt eines zwischen den Vertragsparteien vereinbarten Ereignisses enden. Drei Monate vor Ablauf der Laufzeit kann jede Vertragspartei die andere ersuchen, eine neue Vereinbarung abzuschließen oder die bestehende Kollektivvereinbarung zu verlängern.

In folgenden Situationen wird ein Kollektivvertrag geändert oder beendet:

- Fusionen, Auflösungen oder Insolvenz einer Vertragspartei, infolge derer der Kollektivvertrag nicht fortgeführt werden kann,
- Unmöglichkeit der Durchführung des Kollektivvertrages infolge höherer Gewalt,
- Entstehung besonderer Gegebenheiten, die zur Änderung oder Auflösung der Kollektivvereinbarung zwingen,
- andere Umstände infolge gesetzlicher Änderungen.

### 2.3 Arbeitskampfrecht

Obgleich das chinesische Recht ausgeprägte Regelungen zu den Rechten und Pflichten der Gewerkschaft enthält, gibt es anders als in Deutschland keine ausdrücklichen Regelungen zum Arbeitskampfrecht, also etwa zum expliziten Recht der Gewerkschaft oder Belegschaft auf die Durchführung von Streiks. Dementsprechend gibt es auch kein Gesetz, das die Voraussetzungen für rechtmäßige Arbeitskämpfe festlegt.

Da Regelungen zur Zulässigkeit von Streiks fehlen, ist umstritten, ob und unter welchen Voraussetzungen Streiks in China zulässig sind. Wie bereits oben ausgeführt, ist eine der gesetzlich anerkannten Rechte der Gewerkschaft das Recht zum Vertreten der Belegschaft in Verhandlungen bei Arbeitsniederlegung, verbunden mit der Verpflichtung, in den Verhandlungen dazu beizutragen, dass die normale Produktion so bald wie möglich wieder aufgenommen wird. Obwohl diese Regelung auf eine Einigung zwischen Arbeitgeber und Gewerkschaft abzielt und der Begriff „Streik“ nicht ausdrücklich verwendet wird, wird hieraus gefolgert, dass ein Streikrecht jedenfalls nicht gesetzlich ausgeschlossen wird.

Rein tatsächlich finden auch in China sehr häufig Streiks statt. Über spektakuläre Streikaktionen wird auch in der europäischen Presse regelmäßig berichtet. Es kommt dann oft zu Vermittlungen unter Einbeziehung der lokalen Behörden, die ein hohes Interesse am Einhalten sozialer Stabilität in ihrem Amtsbezirk haben. Grundsätzlich empfehlen sich in einem solchen Fall, frühzeitig offen und gesichtswahrend geführte Verhandlungen mit allen beteiligten Parteien.

### 3 Schiedsgerichtlicher und gerichtlicher Rechtsschutz

#### Außergerichtliche Streitbeilegung und Arbeitsgerichtsverfahren

Regelungen zur Beilegung von arbeitsrechtlichen Streitigkeiten finden sich u. a. in Art. 77 ff. des Arbeitsgesetzes. Diese Regelungen werden ergänzt durch die Regelungen des im Jahr 2008 in Kraft getretenen Arbeitsschiedsgesetzes. Das Arbeitsschiedsgesetz betrifft ausschließlich die außergerichtliche Beilegung arbeitsrechtlicher Streitigkeiten zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern, also keine Kollektivstreitigkeiten und auch nicht das häufig einem Schiedsverfahren nachfolgende gerichtliche Verfahren (hierzu nachfolgend Ziffer I. bis IV.). Dagegen enthält das Arbeitsgesetz auch Regelungen zur Beilegung kollektivrechtlicher Streitigkeiten.

Kommt es zu einer arbeitsrechtlichen Streitigkeit, in der Arbeitgeber und Arbeitnehmer keine einvernehmliche Lösung finden, sind gesetzlich verschiedene Wege zur Beilegung des Streits vorgesehen. Hierbei sind das außergerichtliche Schlichtungsverfahren, das außergerichtliche Schiedsverfahren und das gerichtliche Klageverfahren zu unterscheiden. In der Praxis kommt es in der Regel gleich zum Schiedsverfahren.

Im Einzelnen:

#### 3.1 Schlichtungsverfahren

Kommt es zu einer arbeitsrechtlichen Streitigkeit, können die Parteien zunächst bei der Schlichtungskommission die Durchführung einer Schlichtung beantragen. Die Schlichtungskommission wird beim Arbeitgeber eingerichtet. Sie besteht aus Vertretern der Arbeitnehmer, des Arbeitgebers und der Gewerkschaft. Den Vorsitz der Schlichtungskommission hat stets der Vertreter der Gewerkschaft. Wird eine Einigung vor der Schlichtungsstelle erzielt, ist diese für die Parteien verbindlich und das Verfahren endet. Bleibt die Schlichtung erfolglos und verlangt eine der an dem Streit beteiligten Parteien die Durchführung eines Schiedsverfahrens, so kann die Durchführung eines Schiedsverfahrens bei der Schiedskommission beantragt werden.<sup>37</sup>

---

<sup>37</sup> vgl. auch §§ 77 bis 80 des Arbeitsgesetzes der Volksrepublik China sowie Kapitel 2 des Arbeitsschiedsgesetzes.

### 3.2 Schiedsverfahren

Bei der lokal zuständigen Schiedsstelle kann die Durchführung eines Schiedsverfahrens beantragt werden.

Bei der Schiedsstelle handelt es sich um eine staatliche Organisation, die aus Vertretern der Arbeitsverwaltung, der Gewerkschaften und Unternehmen besteht. Den Vorsitz der Schiedskommission hat stets der Vertreter der Arbeitsverwaltung.

Das Verfahren vor der Schiedskommission ähnelt dem arbeitsgerichtlichen Verfahren, das man aus dem deutschen Recht kennt. So gelten bestimmte Verfahrensgrundsätze auch vor der Schiedskommission, wie vor allem der Grundsatz der Öffentlichkeit des Verfahrens und das Recht, sich vor der Schiedskommission durch einen Anwalt vertreten zu lassen. Die Durchführung des Schiedsverfahrens ist inzwischen kostenfrei. Dies ist einer der Hauptgründe, warum sich die Anzahl von Arbeitsstreitigkeiten in den letzten Jahren erheblich erhöht hat. Den Arbeitnehmer trifft kein Kostenrisiko, wenn er zunächst eine Fülle von begründeten oder auch unbegründeten Ansprüchen geltend macht. Den Arbeitgeber andererseits treffen häufig die Beweislast und ein erheblicher Managementaufwand zur Vorbereitung und Führen des Verfahrens. Liegen Beweismittel aus dem Ausland vor (z. B. Korrespondenz mit dem ausländischen Mutterhaus) kann zudem erheblicher Aufwand durch die ggf. erforderliche Legalisierung von ausländischen Beweisen treffen; häufig ist dies auch kaum innerhalb der knappen Fristen zu bewerkstelligen. Deshalb ist von Anbeginn ein systematisches Prozessmanagement zu empfehlen.

Die Schiedskommission überprüft den Fall in tatsächlicher und rechtlicher Hinsicht und führt, sofern erforderlich, theoretisch auch Beweisaufnahmen durch (in der Praxis obliegt es vor allem den Parteien, die erforderlichen Beweise beizubringen). Im Rahmen des Schiedsverfahrens soll die Schiedskommission stets auf eine gütliche Einigung hinwirken. Kann eine solche jedoch nicht erzielt werden, ergeht ein Schiedsurteil. Die Verfahrensdauer kann sehr kurz (ein bis zwei Monate) oder auch – je nach Komplexität – länger sein (sechs Monate oder in Einzelfällen auch länger).

Anders als die erfolglose Durchführung des Schlichtungsverfahrens ist die erfolglose Durchführung des Schiedsverfahrens vor der Einleitung und Durchführung des ge-



---

richtlichen Klageverfahrens zwingend.<sup>38</sup> Für die Einleitung und Durchführung des Schiedsverfahrens sind die gesetzlichen Fristen einzuhalten.<sup>39</sup>

### 3.3 Klageverfahren

Kann vor der Schiedskommission keine Einigung erzielt werden oder unterwirft sich eine Partei nicht dem Schiedsspruch, kann sie Klage beim Volksgericht erheben. Eine spezielle Arbeitsgerichtsbarkeit existiert in der Volksrepublik China noch nicht. Auch die Klageerhebung ist nur innerhalb der gesetzlichen Frist möglich.<sup>40</sup> Das Gerichtsverfahren kann über mehrere Instanzen gehen. Mit Verfahrensdauern von bis zu sechs Monaten pro Instanz muss in der Regel gerechnet werden.

### 3.4 Kollektivrechtliche Streitigkeiten

Anders als das Arbeitsschiedsgesetz enthält das Arbeitsgesetz auch eine Regelung zur gerichtlichen Beilegung von Streitigkeiten über kollektives Arbeitsrecht. Können Streitigkeiten über den Abschluss eines Kollektivvertrags nicht in Verhandlungen beigelegt werden, kann ebenfalls eine Schiedskommission angerufen werden. Kann im Schiedsverfahren keine Einigung erzielt werden, ist eine Klage beim Volksgericht möglich.<sup>41</sup>

---

<sup>38</sup> vgl. auch §§ 77 bis 81 des Arbeitsgesetzes der Volksrepublik China.

<sup>39</sup> vgl. insofern auch § 82 des Arbeitsgesetzes der Volksrepublik China.

<sup>40</sup> vgl. insofern auch § 83 des Arbeitsgesetzes der Volksrepublik China.

<sup>41</sup> vgl. auch § 84 des Arbeitsgesetzes der Volksrepublik China.

## 4 Sozialversicherungsrecht

Versicherungspflicht, Beitrags- und Leistungsrecht

### 4.1 Allgemeines

#### 4.1.1 Entwicklung

Seit dem 01. Juli 2011 ist das chinaweit gültige Sozialversicherungsgesetz in Kraft. Bis 2020 soll eine vollständige Einbeziehung aller städtischen und ländlichen Arbeitnehmer erreicht sein.

Das Sozialversicherungssystem Chinas besteht aus fünf Säulen:

1. Basisrentenversicherung,
2. Basiskrankenversicherung,
3. Arbeitsunfallversicherung,
4. Arbeitslosenversicherung,
5. Mutterschaftsversicherung.

Während die Basisrentenversicherung chinaweit vereinheitlicht werden soll, ist die Vereinheitlichung bei den anderen Versicherungen lediglich auf Provinzebene angestrebt. Bei den drei Versicherungstypen Renten, Kranken-, und Arbeitslosenversicherung sollen Anwartschaften chinaweit übertragbar werden.

Außerdem soll ein provinzübergreifendes System zur Zahlung von Krankenkosten entstehen.

Kranken- und Arbeitsunfallversicherung erlauben eine Vorabzahlung durch die Versicherung mit einem etwaigem nachfolgendem Regress vom Arbeitgeber bzw. einem verantwortlichen Dritten. Dies gilt z. B. dann, wenn ein Dritter eine Verletzung verursacht, die Übernahme der Behandlungskosten aber ablehnt oder der Dritte schwer zu identifizieren ist.

#### 4.1.2 Zusammenspiel der Versicherungstypen

Das Gesetz versucht ein Zusammenspiel der verschiedenen Versicherungen zu erreichen. So werden z. B. bestimmte Zahlungen bei Arbeitsunfällen und Arbeitslosigkeit

nur bis zum Erreichen des Rentenalters gewährt. Grundsätzlich erfolgt auch keine Beitragszahlung in die Krankenversicherung nach diesem Zeitpunkt, wenn bestimmte Voraussetzungen erfüllt sind. Die Zahlungspflichten bei bestimmten Sachverhalten (z. B. Todesfall) können von einem zu einem anderen Versicherungstyp wechseln: so haftet nach Erreichen des Rentenalters die Rentenversicherung, während der Arbeitslosigkeit oder nach einem Arbeitsunfall die Arbeitslosen- bzw. Arbeitsunfallversicherung.

#### **4.1.3 Einbeziehung spezieller Personengruppen**

Gewerbetreibende Individualpersonen, Teilzeitbeschäftigte und Freiberufler können auf freiwilliger Basis in die Renten- und Krankenversicherung einzahlen und dadurch entsprechende Ansprüche auf Leistungen erwerben.

#### **4.1.4 Einbeziehung von Ausländern**

Ausländer partizipieren nach dem Sozialversicherungsgesetz seit dem 15. Oktober 2011 „entsprechend“ den gesetzlich klarstellenden Regeln obligatorisch im chinesischen Sozialversicherungssystem. China verfolgt dabei weniger das Interesse an einer Absicherung der Ausländer, als vielmehr das Ziel, über entsprechenden Druck bei den Ausländern und deren Botschaften / Konsulaten, die zügige Verhandlung und Abschluss bilateraler Sozialversicherungsabkommen zu erreichen. Bislang existieren solche Abkommen nur mit der Bundesrepublik Deutschland (seit 2002) und Südkorea. Laut Presseberichten aus dem Frühjahr 2013 verhandelt China derzeit mit Frankreich, Dänemark und der Schweiz über entsprechende Abkommen. Häufig wird aber insbesondere der „Entsendungs-Begriff“ unter dem Sozialversicherungsabkommen falsch interpretiert; es empfiehlt sich deshalb die frühzeitige Abstimmung mit einem spezialisierten Berater, um Haftungsrisiken für den Arbeitgeber zu reduzieren.

In der Praxis weigern sich einzelne Provinzen (z. B. Shanghai) derzeit relativ offen, die als Standortnachteil empfundenen Regeln bei Ausländern als zwingende Regelungen umzusetzen. Manche setzen sie nur nach und nach um, andere Provinzen dagegen (z. B. Peking) sind in der Umsetzung sehr streng. Sofern an einem Standort in der Praxis keine verpflichtende Einbeziehung von Ausländern erfolgt, empfiehlt sich sicherheitshalber die Bildung von Rückstellungen für die Sozialversicherungsbeiträge, die mindestens den vergangenen Zeitraum von zwei Jahren umfassen sollten.

### 4.1.5 Beitragshöhe

Die Beitragshöhe richtet sich nach den jeweils lokal geltenden Sätzen, außerdem gibt es lokal unterschiedliche Mindest- und Bemessungsobergrenzen, welche in der Regel jährlich angepasst (erhöht) werden. Die Bemessungsobergrenze entspricht dem Dreifachen des örtlich im Vorjahr ermittelten monatlichen Durchschnittsgehalts. Dieses dreifache monatliche Durchschnittsgehalt betrug beispielsweise in Shanghai in 2011 11.688 Renminbi, in 2013 schon 14.076 Renminbi.

Beispielhaft hier die in 2013 für Shanghai geltenden monatlichen Höchstbeiträge ermittelt auf Basis der Bemessungsobergrenze (alles in Renminbi). Hat der Arbeitnehmer ein niedrigeres Gehalt (die genaue Bemessungsgrundlage ist im Einzelfall nach den lokalen Regelungen zu ermitteln), so ist die niedrigere Bemessungsgrundlage einzusetzen:

#### *Beispiel Shanghai*

	<i>Arbeitgeber</i>		<i>Arbeitnehmer</i>	
Bemessungsobergrenze Shanghai in 2013		14.076		
Basisrentenversicherung am Beispiel Shanghai	22 Prozent	3.097	8 Prozent	1.126
Basiskrankenversicherung am Beispiel Shanghai	12 Prozent	1.689	2 Prozent	283
Arbeitsunfallversicherung am Beispiel Shanghai	0,5 Prozent	70		
Arbeitslosenversicherung am Beispiel Shanghai	1,7 Prozent	239	1 Prozent	141
Mutterschaftsversicherung am Beispiel Shanghai	0,8 Prozent	113		
Gesamt am Beispiel Shanghai in 2013	37 Prozent	5.208	11 Prozent	1.550

#### **4.1.6 Haftung des Arbeitgebers bei Verzug**

Den Arbeitgeber trifft, ähnlich wie im Steuerrecht, die gesetzliche Verpflichtung, die Sozialversicherungsbeiträge einzubehalten und fristgemäß an die verschiedenen Sozialversicherungsfonds abzuführen. Bei Verstößen drohen seit dem 01. Juli 2011 Verzugszinsen (0,05 Prozent pro Tag des Verzugs auf den offenen Betrag), eine Umlage der Verzugszinsen auf die Arbeitnehmer ist verboten.

Eine Einzahlung in die Sozialversicherung darf nach Genehmigung durch die Sozialversicherungsbehörde nur in eng geregelten Ausnahmefällen (z. B. Fällen von höherer Gewalt) unterbrochen werden, und in der Regel nicht länger als ein Jahr. Liegt eine solche Genehmigung vor, fallen keine Verzugszinsen an.

### **4.2 Basisrentenversicherung**

Unterschieden wird ein Rentenversicherungssystem für städtische und für ländliche Arbeitnehmer. Nachfolgend wird das Basisrentensystem für städtische Arbeitnehmer dargestellt, da dies in der Praxis bei Auslandsinvestitionsgesellschaften der wichtigste Fall ist. Wie vom Begriff schon indiziert, handelt es sich nur um eine Basisabsicherung.

#### **4.2.1 Individualkonto und öffentlicher Rentenfonds**

Neben dem öffentlichen Rentenfonds hat jeder Arbeitnehmer ein Individualkonto. Der Arbeitgeberanteil zur Rentenversicherung fließt in den öffentlichen Fonds, während der Arbeitnehmeranteil in das Individualkonto fließt. Vererbt werden kann nur die Anwartschaft im Individualkonto, eine frühzeitige Auszahlung vor Erreichen des Rentenalters ist grundsätzlich ausgeschlossen (Ausnahmen gelten für Ausländer).

#### **4.2.2 Versicherungsleistungen**

Erreicht der Arbeitnehmer das Rentenalter (derzeit 60 Jahre für Männer, 50 / 55 Jahre für Frauen abhängig von ihrer Position), hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Zahlung einer monatlichen Basisrente, vorausgesetzt es wurde mindestens 15 Jahre lang in den Rentenfonds einbezahlt. Liegt eine Einzahlung von weniger als 15 Jahren vor, kann der Arbeitnehmer entweder weiter einzahlen (bis er die 15 Jahre erreicht), in andere Systeme wechseln, oder auf Antrag die Auszahlung des auf dem Individual-

konto angesparten Betrags in einer Einmalzahlung veranlassen. Eine weitere frühzeitige Auszahlungsmöglichkeit auf Antrag entsteht bei der Aufgabe der chinesischen Staatsangehörigkeit vor dem Rentenalter.

Wie hoch die Rente ist, hängt von verschiedenen Faktoren ab, wie etwa der Einzahlungsdauer, dem im Individualkonto angesparten Betrag, dem lokalen Durchschnittsgehalt, etc. Finanziert wird die Rente sowohl aus dem Individualkonto als auch dem öffentlichen Fonds.

### 4.2.3 Exkurs: Betriebsrenten

Seit 2002 sehen gesetzliche Regularien auch die freiwillige Möglichkeit von separaten Betriebsrentensystemen vor, die 2011 weiter konkretisiert wurden. Allerdings spielen Betriebsrenten bislang in der Praxis in China keine relevante Rolle, und China beobachtet derzeit sorgfältig die Entwicklungen und Probleme in anderen Jurisdiktionen. Im Fokus des Gesetzgebers und der Aufsichtsbehörden steht derzeit vorrangig die Umsetzung des neuen verpflichtend geltenden Sozialversicherungsgesetzes.

## 4.3 Basiskrankenversicherung

### 4.3.1 Beiträge

Sobald der Arbeitnehmer das gesetzliche Rentenalter (derzeit 60 Jahre für Männer, 50 / 55 Jahre für Frauen abhängig von ihrer Position) erreicht hat, muss er nicht weiter in die Krankenversicherung einzahlen. Wurde die erforderliche Mindesteinzahlung noch nicht erreicht, kann der Arbeitnehmer freiwillig bis zu deren Erreichung weiter einbezahlen.

### 4.3.2 Versicherungsleistungen

Nicht alle Krankenkosten werden durch den Krankenversicherungsfonds erstattet. Dies ist abhängig von den benutzten Arzneimitteln und Dienstleistungen. Außerdem können festgelegte Erstattungssätze und Erstattungsobergrenzen eingreifen. Die lokalen Regierungen erlassen entsprechende Arzneimittel- und Dienstleistungskataloge.

Grundsätzlich ist die direkte Abrechnung zwischen dem Krankenversicherungsfonds und Krankenhäusern / Apotheken vorgesehen.

---

## 4.4 Arbeitslosenversicherung

### 4.4.1 Beiträge

Um Versicherungsleistungen in Anspruch nehmen zu können, müssen Einzahlungen über mindestens ein Jahr vorliegen. Außerdem darf die Arbeitslosigkeit nicht absichtlich vom Arbeitnehmer verursacht sein, die Registrierung als arbeitslos muss vorliegen, und der Arbeitnehmer muss sich um eine neue Beschäftigung bemühen.

### 4.4.2 Versicherungsleistungen

Abhängig von den Einzahlungen kann ein Anspruch auf Arbeitslosengeld für einen Zeitraum von zwölf bis zu 24 Monaten bestehen. Der Umfang des Arbeitslosengelds wird von den lokalen Regierungen festgelegt und soll generell nicht unter dem lokalen Mindestlebensstandard liegen. Der Anspruch erlischt bei Wiederanstellung, Militärdienst, Auswanderung, Empfang der Basisrente, oder bei unberechtigtem Ablehnen einer Ausbildungs- oder Arbeitsstelle durch eine Regierungsstelle.

Während des Leistungszeitraums übernimmt der Versicherungsfonds gesetzlich festgelegte Leistungen in die Krankenversicherung, um die medizinische Grundversorgung weiterbestehen zu lassen. Geregelt ist auch der Transfer von Leistungen im Fall eines Umzugs des Arbeitnehmers an seinen Heimatort.

## 4.5 Mutterschaftsversicherung

Die Versicherungsleistungen schließen Geburtskosten (inklusive Verhütungsmittel) und das Mutterschaftsgeld ein. Der genaue Leistungsumfang ist lokal unterschiedlich. In manchen Provinzen zahlt der Versicherungsfonds die Leistungen direkt aus, teilweise erfolgen auch Erstattungen an den Arbeitgeber.

In Peking entspricht beispielsweise das monatliche, vom Versicherungsfonds zu zahlende Mutterschaftsgeld der Höhe des monatlichen Durchschnittsgehalts aller Arbeitnehmer des betreffenden Unternehmens im Vorjahr (hat also keinen direkten Bezug mehr zum Gehalt der betroffenen Arbeitnehmerin). Das Mutterschaftsgeld ersetzt in Peking während der Mutterschaft (im Normalfall für die Dauer von 98 Tagen) das normale Gehalt. Ist das normale Gehalt höher als das Mutterschaftsgeld, muss der Arbeitgeber in Peking der Arbeitnehmerin die Differenz zahlen.

### 4.6 Arbeitsunfallversicherung

#### 4.6.1 Anerkennung eines Arbeitsunfalls

Wann ein Arbeitsunfall oder eine arbeitsbezogene Erkrankung vorliegt, hängt von der entsprechenden behördlichen Anerkennungsentscheidung ab. Ist die Ursache z. B. ein Verbrechen, Alkohol, Drogen, Selbstverstümmelung oder Selbstmord, wird die Anerkennung versagt.

#### 4.6.2 Weiter durch den Arbeitgeber zu ersetzende Kosten

Die bislang vom Arbeitgeber zu übernehmende Erstattung von Mahlzeiten bei stationärer Behandlung, Transport- und Unterkunftskosten bei Behandlung in einer anderen Stadt werden nach der gesetzlichen Neuregelung vom Versicherungsfonds übernommen.

Weiter vom Arbeitgeber zu übernehmende Kosten sind abhängig vom festgestellten Grad der Verletzung / Erkrankung (Grad 1 = am stärksten, Grad 10 = am leichtesten) und beinhalten z. B.

1. Gehalt und weitere Leistungen trotz Unterbrechung der Arbeitstätigkeit während der gesetzlich vorgeschriebenen bezahlten Heilbehandlungszeiten (in der Regel maximal zwölf, ausnahmsweise bis zu 24 Monaten; im Unterschied zu nicht betriebsbezogenen Krankheiten / Verletzungen jeweils aber unabhängig von Dauer der Berufstätigkeit / Betriebszugehörigkeit),
2. Zuschüsse (einmalig / wiederkehrend) bei festgestellter Arbeitsunfähigkeit (Grad 1 bis 4) unter Beibehalten des Arbeitsverhältnisses bis zum Rentenalter,
3. Zuschüsse (einmalig / wiederkehrend) bei festgestellter Arbeitsunfähigkeit (Grad 5 / 6) bis zum Rentenalter unter Beibehalten des Arbeitsverhältnisses und Einsatz auf einer geeigneten Stelle (oder statt entsprechendem Einsatz: Zahlung eines vom Arbeitgeber zu zahlenden monatlichen Zuschusses),
4. Zuschüsse (einmalig / wiederkehrend) bei festgestellter Arbeitsunfähigkeit (Grad 7 bis 10) mit der Möglichkeit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses bei Befristung oder Kündigung durch den Arbeitnehmer,
5. Zuschüsse in Form von Einmalzahlungen durch den Versicherungsfonds und / oder den Arbeitgeber bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses abhängig vom Einzelfall.



### 4.6.3 Versicherungsleistungen

Die Leistungen können die Heilbehandlung, Rettungskosten, Einrichtungen für Behinderte, Pflegekosten, Einmalzahlung von Heilbehandlungskosten und monatliche Zahlungen an Angehörige umfassen. Erstattungsfähige Kosten sind in entsprechenden Katalogen festgelegt.

Selbst wenn der Arbeitgeber in die Versicherung nicht gesetzesgemäß einbezahlt hat, kann der verletzte Arbeitnehmer vom Versicherungsfonds einen Vorschuss auf die Heilbehandlungskosten erhalten. In diesen Fällen verpflichtet die Sozialversicherungsbehörde den Arbeitgeber zur Erstattung dieser vorgestreckten Kosten und kann diese direkt vom Bankkonto des Arbeitgebers einziehen lassen.

Enthält der Arbeitnehmer nach Erhalt des Vorschusses eine Zahlung durch einen Dritten oder von seinem Arbeitgeber, muss er den Vorschuss an den Versicherungsfonds zurückzahlen, was gerichtlich geltend gemacht werden kann.

Leistet zunächst der Krankenversicherungsfonds eine Vorauszahlung und wird später ein Arbeitsunfall festgestellt, zahlt der Unfallversicherungsfonds dem Arbeitnehmer eine etwaige ihm zustehende Differenz und dem Krankenversicherungsfonds die Vorauszahlung zurück.

## 4.7 Exkurs: Housing Fund

### 4.7.1 Beiträge

Neben der Sozialversicherung mit den oben dargestellten fünf Säulen (Basisrenten-, Basiskranken-, Arbeitslosen-, Mutterschafts- und Arbeitsunfallversicherung) hat der Gesetzgeber eine Art gesetzliches Bausparmodell eingeführt. Dieses ist aber nicht Teil der Sozialversicherung, d. h. auch nicht vom Sozialversicherungsgesetz umfasst, und unterliegt einem eigenen nationalen und lokalen Regelwerk.

In den Housing Fund (jeder Arbeitnehmer hat ein individuelles Konto) zahlen sowohl Arbeitgeber wie Arbeitnehmer in der Regel zu gleichen Teilen ein. In Shanghai etwa beträgt der Mindestbeitrag derzeit jeweils sieben Prozent der Bemessungsgrundlage für beide Seiten. In anderen Städten gelten teilweise abweichende Sätze (mindestens aber fünf Prozent der Bemessungsgrundlage), auch besteht teilweise die Möglichkeit freiwilliger Mehreinzahlungen. Der Housing Fund wurde 2002 noch vor der Refor-

mierung der Sozialversicherung mit dem Ziel eingerichtet, den Erwerb von Wohneigentum nach Abschaffung des Prinzips der „eisernen Reisschüssel“ zu erleichtern. Bis zu den Wohneigentumsreformen unter dem damaligen Premierminister Zhu Rongji hatten oft die Unternehmen ihren Arbeitnehmern Wohnraum zur Verfügung gestellt.

### 4.7.2 Leistungen

Arbeitnehmer können in folgenden Fällen angespartes Geld aus ihrem Individualkonto abrufen:

1. Beim Erwerb, Bau, Renovierung oder Neubau von selbst genutztem Wohnraum,
2. bei Erreichen des Pensionsalters (führt zur Schließung des Kontos),
3. bei Arbeitsunfähigkeit und Ende des Arbeitsverhältnisses (führt zur Schließung des Kontos),
4. im Falle der Auswanderung (führt zur Schließung des Kontos),
5. für die Rückzahlung des Kaufpreises oder der Zinsen beim Erwerb einer Wohnimmobilie,
6. falls die Miete den gesetzlich vorgesehenen Teil des Familieneinkommens überschreitet,
7. durch Erben im Falle des Todes des Arbeitnehmers.

Außerdem haben zum Housing Fund einzahlende Arbeitnehmer die Möglichkeit, beim Housing Fund Management Center gegen eine Sicherheit zusätzliche Darlehen für den Kauf, Bau, Umbau oder Neubau selbstgenutzten Wohnraums zu beantragen.

### 5 Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz

Pflichten der Arbeitgeber und Arbeitnehmer

#### 5.1 Allgemeines

Das Gesetz über die Vermeidung und Überwachung betriebsbezogener Krankheiten ist seit 2002 in Kraft. Es regelt

1. die Pflichten des Arbeitgebers zur Vermeidung arbeitsbezogener Krankheiten,
2. Diagnose und Anerkennung arbeitsbezogener Krankheiten,
3. Behandlung betroffener Arbeitnehmer,
4. Haftung bei Gesetzesverstößen.

Daneben existieren zahlreiche Spezialvorschriften, auf welche im Rahmen dieser Schriftenreihe nicht im Detail eingegangen werden kann. Praktisch relevant sind etwa die sich stark im Fluss befindlichen Regelungen im Bereich chemischen Gefahrguts und gefährlicher / toxischer Stoffe, aus denen sich auch umfangreiche Speziallizenzanforderungen für Unternehmen und das Erfordernis von Zusatzqualifikationen involvierter Arbeitnehmer ergeben können.

#### 5.2 Pflichten des Arbeitgebers

##### 5.2.1 Anwendungsbereich

Jedes neu errichtete, erweiterte oder rekonstruierte Projekt, sowie weitere gefahrge-  
neigte Projekte sind vom Anwendungsbereich des Gesetzes umfasst. Vor Baubeginn  
ist z. B. bereits eine Vorbewertung und diesbezügliche Genehmigung einzuholen.

##### 5.2.2 Während der Produktion

Wesentliche arbeitsrechtliche Pflichten des Arbeitgebers beinhalten:

1. Informationspflichten gegenüber den jeweiligen Arbeitnehmern zu betriebsbezo-  
genen Gefahren,
2. regelmäßige Überprüfungen der für die Gefahren relevanten Faktoren und Berich-  
te an die überwachende Behörde,

3. vorbeugende Maßnahmen und Bereitstellung aller für die physische Arbeitssicherheit erforderlichen Gegenstände,
4. regelmäßiges Durchführen von Gesundheitsuntersuchungen (verpflichtend für Arbeitnehmer bestimmter gefahrgeneigter Branchen) und Führen der damit zusammenhängenden Dokumentation („Gesundheitsüberprüfungsakten“).

### 5.3 Pflichten des Arbeitnehmers

Der Arbeitnehmer ist verpflichtet die Arbeitsschutzvorschriften einzuhalten.

### Wesentliche gesetzliche Quellen

#### Verfassungsrecht

#### Allgemeines Arbeitsrecht

- Verfassung der Volksrepublik China vom 04. Dezember 1982.
- Arbeitsgesetz der Volksrepublik China in der Fassung gültig ab 01. Januar 1995.
- Arbeitsvertragsgesetz der Volksrepublik China in der Fassung gültig ab 01. Juli 2013.
- Durchführungsregeln zum Arbeitsvertragsgesetz der Volksrepublik China in der Fassung gültig ab 18. September 2008.
- Interpretationen des Obersten Volksgerichtshofs zu gewissen Aspekten der Rechtsanwendung in Arbeitsstreitigkeiten in der Fassung gültig ab 16. April 2001.
- Interpretationen des Obersten Volksgerichtshofs zu gewissen Aspekten der Rechtsanwendung in Arbeitsstreitigkeiten (II) in der Fassung gültig ab 01. Oktober 2006.
- Interpretationen des Obersten Volksgerichtshofs zu gewissen Aspekten der Rechtsanwendung in Arbeitsstreitigkeiten (III) in der Fassung gültig ab 14. September 2010.
- Interpretationen des Obersten Volksgerichtshofs zu gewissen Aspekten der Rechtsanwendung in Arbeitsstreitigkeiten (IV) in der Fassung gültig ab 01. Februar 2013.
- Beschäftigungsförderungsgesetz der Volksrepublik China in der Fassung gültig ab dem 01. Januar 2008.
- Gesetz zur Schlichtung und zum Schiedsverfahren in arbeitsrechtlichen Streitigkeiten (auch: Arbeitskonfliktgesetz) in der Fassung gültig ab 01. Mai 2008.

### **Kollektivarbeitsrecht**

- Gewerkschaftsgesetz der Volksrepublik China in der Fassung gültig ab 27. Oktober 2001.
- Interpretationen des Obersten Volksgerichtshofs zu gewissen Aspekten der Rechtsanwendung des Gewerkschaftsgesetzes der Volksrepublik China in Zivilstreitigkeiten in der Fassung vom 25. Juni 2003.
- Regularien über Unternehmensgewerkschaften in der Fassung gültig ab 06. Juli 2006.
- Zirkular zu gewissen Aspekten zur Stärkung der Gewerkschaften in Auslandsinvestitionsgesellschaften in der Fassung vom 22. Oktober 1994.
- Regelungen der Stadt Shanghai zum Mitarbeitervertreterkongress gültig ab 01. Mai 2011.
- Bestimmungen des Ministeriums für Arbeit und Sozialsicherheit zum Kollektivvertrag in der Fassung gültig ab 01. Mai 2004.

### **Spezielles Arbeitsrecht**

- Verordnung des Staatsrates zum bezahlten Jahresurlaub von Beschäftigten in der Fassung gültig ab 01. Januar 2008.
- Ausführungsbestimmungen zum bezahlten Urlaub von Unternehmensmitarbeitern in der Fassung gültig ab 18. September 2008.
- Regularien über die Heilbehandlungszeiten bei nicht berufsbezogenen Krankheiten / Verletzungen der Mitarbeiter in der Fassung gültig ab 01. Januar 1995.
- Zirkular zur Implementierung der Regularien über die Heilbehandlungszeiten bei nicht berufsbezogenen Krankheiten / Verletzungen der Mitarbeiter in der Fassung gültig ab 23. Mai 1995.

- Gesetz zur Vermeidung und Überwachung betriebsbezogener Krankheiten gültig ab 01. Mai 2002 (neue Fassung gültig ab 31. Dezember 2011).
- Bestimmungen des Ministeriums für Arbeit und Sozialsicherung zum Beschäftigungsservice und der Beschäftigungsverwaltung in der Fassung gültig seit dem 01. Januar 2008.
- Gesetz der Volksrepublik China zum Schutz der Interessen und Rechte der Frau in der Fassung gültig ab 01. Dezember 2005.
- Sonderbestimmungen über den Arbeitsschutz für Mitarbeiterinnen in Ergänzung zu den Regeln zum Schutz weiblicher Beschäftigter in der Fassung gültig ab 28. April 2012.
- Gesetz zum Schutz behinderter Menschen der Volksrepublik China in der Fassung gültig ab 01. Juli 2008.

## Sozialversicherungsrecht

- Sozialversicherungsgesetz der Volksrepublik China in der Fassung gültig ab 01. Juli 2011.
- Verschiedene Bestimmungen zur Implementierung des Sozialversicherungsgesetzes der Volksrepublik China in der Fassung vom 29. Juni 2011.
- Zirkular über Relevante Aspekte der Mutterschaftsversicherung von Unternehmensmitarbeitern (Peking) in der Fassung gültig ab 01. Januar 2012.
- Vorläufige Bestimmungen über Vorauszahlungen durch Sozialversicherungsfonds vom 29. Juni 2011.
- Verwaltungsvorschriften über Daten zu Individualansprüchen bei der Sozialversicherung in der Fassung vom 29. Juni 2011.

- Zirkular über Relevante Aspekte bei der Teilnahme an der Basisrentenversicherung durch Personen, welche Arbeitslosengeld erhalten in der Fassung vom 04. Juli 2011.
- Regularien zur Arbeitsunfallversicherung in der Fassung in Kraft seit 01. Januar 2011.
- Vorläufige Bestimmungen über die Teilnahme von Ausländern an der Sozialversicherung in der Fassung gültig ab 15. Oktober 2011.
- Verwaltungsregeln zum Housing Fund in der Fassung vom 24. März 2002.
- Regeln über die Verwaltungsumsetzung beim Housing Fund in Shanghai in der Fassung gültig ab 01. Januar 2012.
- Bestimmungen über die Verwaltung von Betriebsrentenfonds in der Fassung gültig ab 01. Mai 2011.

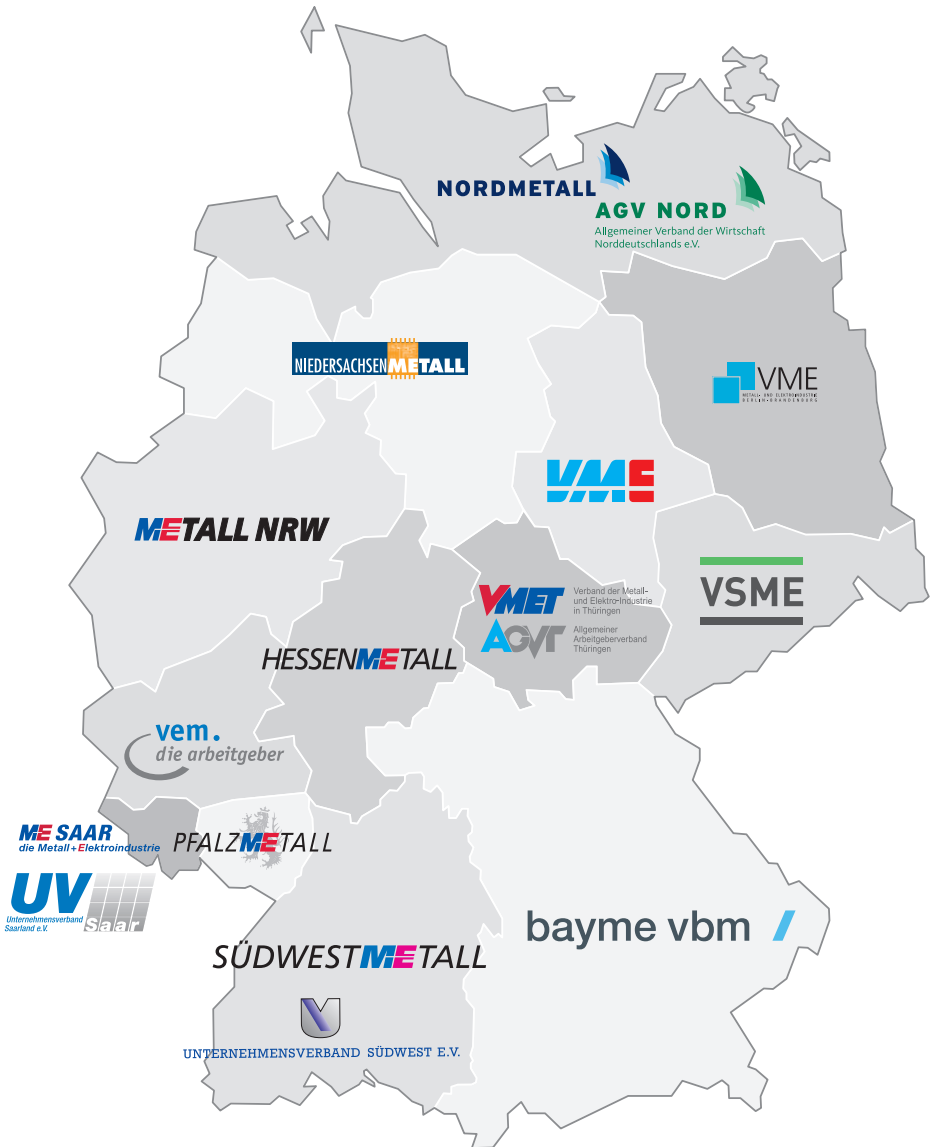
### Verschiedenes

- Delikthaftungsgesetz der Volksrepublik China in der Fassung gültig ab 01. Juli 2010



### Literaturliste

- Yuanshi Bu** Einführung in das Recht Chinas, 1. Auflage 2009
- CCH Asia PTE Limited** China Labour & Social Security Law – Essential Facts Explained (Erscheinungsjahr unbekannt)
- Ke Chen** Labour Law in China, 1. Auflage 2011
- Däubler** in Arbeitsrecht in China – Eine Momentaufnahme, 1. Auflage (Erscheinungsjahr unbekannt)
- Fink / Huckenberg** in express, Zeitschrift für sozialistische Betriebs- und Gewerkschaftsarbeit 7/11
- Germany trade & invest** abrufbar unter [http://www.schwaben.ihk.de/linkableblob/1369918/.6./data/Lohn\\_und\\_Lohnnebenkosten\\_China-data.pdf;jsessionid=164323BEEC436679859F0F37B631E8E0.repl2](http://www.schwaben.ihk.de/linkableblob/1369918/.6./data/Lohn_und_Lohnnebenkosten_China-data.pdf;jsessionid=164323BEEC436679859F0F37B631E8E0.repl2)
- Julia Tänzler-Motzek** Arbeitsrecht in der VR China, September 2011



	<p><b>SÜDWESTMETALL</b>  <b>Verband der Metall- und Elektroindustrie</b>  <b>Baden-Württemberg e.V.</b>  Löffelstr. 22–24, D-70597 Stuttgart  Postfach 70 05 01, D-70574 Stuttgart  Tel. +49 (0) 711 7682-0</p>
 Die bayerischen Metall- und Elektro-Arbeitgeber	<p><b>vbm</b>  <b>Verband der Bayerischen</b>  <b>Metall- und Elektroindustrie e.V.</b>  Max-Joseph-Straße 5, D-80333 München  Postfach 20 20 26, D-80020 München  Tel. +49 (0) 89 55178-100</p>
	<p><b>METALL NRW</b>  <b>Verband der Metall- und Elektro-Industrie</b>  <b>Nordrhein-Westfalen e.V.</b>  Uerdinger Straße 58-62, D-40474 Düsseldorf  Postfach 30 10 41, D-40410 Düsseldorf  Tel. +49 (0) 211 4573-0</p>
 Verband der Metall- und Elektroindustrie e.V.	<p><b>NORDMETALL</b>  <b>Verband der Metall- und Elektroindustrie e.V.</b>  Kapstadtring 10, D-22297 Hamburg  Postfach 60 20 49, D-22220 Hamburg  Tel. +49 (0) 40 6378-4200</p>
	<p><b>HESSENMETALL</b>  <b>Verband der Metall- und</b>  <b>Elektro-Unternehmen Hessen e.V.</b>  Emil-von-Behring-Str. 4, D-60439 Frankfurt  Postfach 50 05 61, D-60394 Frankfurt  Tel. +49 (0) 69 95808-0</p>
	<p><b>NiedersachsenMetall</b>  <b>Verband der Metallindustriellen Niedersachsens e.V.</b>  Schiffgraben 36, D-30175 Hannover  Tel. +49 (0) 511 8505-0</p>
 METALL- UND ELEKTROINDUSTRIE BERLIN • BRANDENBURG	<p><b>VME</b>  <b>Verband der Metall- und Elektroindustrie</b>  <b>in Berlin und Brandenburg e.V.</b>  Am Schillertheater 2, D-10625 Berlin  Tel. +49 (0) 30 31005-0</p>

	<p><b>PfalzMetall</b>  <b>Verband der Pfälzischen Metall- und Elektroindustrie e.V.</b>  Friedrich-Ebert-Straße 11-13, D-67433 Neustadt/Weinstraße  Postfach 10 10 62, D-67410 Neustadt/Weinstraße  Tel. +49 (0) 6321 852-225</p>
	<p><b>ME Saar</b>  <b>Verband der Metall- und Elektroindustrie des Saarlandes e.V.</b>  Harthweg 15, D-66119 Saarbrücken  Postfach 65 04 33, D-66143 Saarbrücken  Tel. +49 (0) 681 95434-0</p>
	<p><b>vem. die arbeitgeber</b>  <b>M+E, Industrie- und Dienstleistungsverband Rheinland-Rhein Hessen e.V.</b>  Ferdinand-Sauerbruch-Straße 9, D-56073 Koblenz  Postfach 30 08 03, D-56029 Koblenz  Tel. +49 (0) 261 40406-0</p>
	<p><b>VMET</b>  <b>Verband der Metall- und Elektro-Industrie in Thüringen e.V.</b>  Lossiusstraße 1, D-99094 Erfurt  Postfach 90 03 53, D-99106 Erfurt  Tel. +49 (0) 361 6759-0</p>
	<p><b>VSME</b>  <b>Verband der Sächsischen Metall- und Elektroindustrie e.V.</b>  Washingtonstraße 16/16a, D-01139 Dresden  Postfach 30 02 00, D-01131 Dresden  Tel. +49 (0) 351 25593-0</p>
	<p><b>VME</b>  <b>Verband der Metall- und Elektroindustrie Sachsen-Anhalt e.V.</b>  Humboldtstraße 14, D-39112 Magdeburg  Postfach 41 52, D-39016 Magdeburg  Tel. +49 (0) 391 62888-0</p>

 <p>Die bayerischen Metall- und Elektro-Arbeitgeber</p>	<p>bayme –  <b>Bayerischer Unternehmensverband  Metall und Elektro e.V.</b>  Max-Joseph-Straße 5, D-80333 München  Postfach 20 20 26, D-80020 München  Tel. +49 (0) 89 55178-100</p>
	<p><b>HESSENMETALL</b>  <b>Verband der Metall- und Elektro-  Unternehmen Hessen e.V.</b>  Emil-von-Behring-Str. 4, D-60439 Frankfurt  Postfach 50 05 61, D-60394 Frankfurt  Tel. +49 (0) 69 95808-0</p>
 <p>UNTERNEHMENSVERBAND SÜDWEST E.V.</p>	<p><b>Unternehmensverband Südwest e.V.</b>  Löffelstr. 22–24, D-70597 Stuttgart  Postfach 70 05 01, D-70574 Stuttgart  Tel. +49 (0) 711 7682-0</p>
	<p><b>METALL NRW</b>  <b>Verband der Metall- und Elektro-Industrie  Nordrhein-Westfalen e.V. Fachgruppe oT</b>  Uerdinger Straße 58-62, D-40474 Düsseldorf  Postfach 30 10 41, D-40410 Düsseldorf  Tel. +49 (0) 211 4573-0</p>
 <p>Allgemeiner Verband der Wirtschaft  Norddeutschlands e.V.</p>	<p><b>AGV NORD</b>  <b>Allgemeiner Verband der Wirtschaft Norddeutschlands e.V.</b>  Kapstadtring 10, D-22297 Hamburg  Postfach 60 20 49, D-22220 Hamburg  Tel. +49 (0) 40 6378-5900</p>
 <p>Unternehmensverband  Saarland e.V.</p>	<p><b>UV Saar</b>  <b>Unternehmensverband Saarland e.V.</b>  Harthweg 15, D-66119 Saarbrücken  Postfach 65 04 33, D-66143 Saarbrücken  Tel. +49 (0) 681 95434-0</p>
	<p><b>PfalzMetall</b>  <b>Verband der Pfälzischen Metall- und  Elektroindustrie e.V.</b>  Friedrich-Ebert-Straße 11-13, D-67433 Neustadt/Weinstraße  Postfach 10 10 62, D-67410 Neustadt/Weinstraße  Tel. +49 (0) 6321 852-225</p>



AGVT  
Allgemeiner Arbeitgeberverband Thüringen e.V.  
Lossiusstraße 1, D-99094 Erfurt  
Postfach 90 03 53, D-99106 Erfurt  
Tel. +49 (0) 361 6759-0



*vem. die arbeitgeber*  
M+E, Industrie- und Dienstleistungsverband  
Rheinland-Rheinessen e.V.  
Ferdinand-Sauerbruch-Straße 9, D-56073 Koblenz  
Postfach 30 08 03, D-56029 Koblenz  
Tel. +49 (0) 261 40406-0



---

## Impressum

© 2013

Arbeitgeberverband Gesamtmetall

Gesamtverband der Arbeitgeberverbände der Metall- und Elektro-Industrie e.V.

Voßstraße 16

10117 Berlin

Tel.: 0049 (0) 30 55150-0

Fax: 0049 (0) 30 55150-400

[info@gesamtmetall.de](mailto:info@gesamtmetall.de)

[www.gesamtmetall.de](http://www.gesamtmetall.de)

Autoren: Ralph V. Koppitz, Susanne Lüddecke

Projektleitung und Ansprechpartner: Indra Haderer, Internationale Beziehung  
Robert Thurm, Internationale Beziehung

Druck und Gestaltung: IW Medien GmbH, Köln · Berlin

Trotz sorgfältiger Recherche und Verwendung verlässlicher Quellen kann keine Haftung für Vollständigkeit oder Genauigkeit übernommen werden. Die Schriftenreihe International stellt lediglich eine allgemeine Information dar und kann eine anwaltliche Beratung keinesfalls ersetzen. Insbesondere wird darauf verwiesen, dass eventuell einige Darstellungen auf Grund der notwendigen Kürze der Information stark vereinfacht wurden.

Alle Rechte vorbehalten. Die Verwendung der Texte, auch auszugsweise und insbesondere die Vervielfältigung, ist ohne schriftliche Zustimmung urheberrechtswidrig.





[www.gesamtmetall.de](http://www.gesamtmetall.de)