

Die 21 meist gestellten HR Fragen zum chinesischen Arbeitsrecht



Inhalt:

- ✓ Arbeitsverträge
- ✓ Probezeit
- ✓ Arbeitszeiten
- ✓ Teilzeit Angestellte
- ✓ Vergütung und Überstunden
- ✓ Mitarbeiterhandbuch „Code of Conduct“

Bei der 2013 durchgeführten Untersuchung von 10 Beratungsunternehmen durch das Deutsche Institut für Service Qualität, wurde ECOVIS als *besten Wirtschaftsprüfer für den Mittelstand* ausgezeichnet!



Das Chinesische Arbeitsgesetz



Das oberste Volksgericht hat eine vierte Interpretation des Chinesischen Arbeitsgesetzes herausgebracht, dass seit dem ersten Februar 2013 ausgeführt wird. Die vierte Interpretation enthält speziellere Bestimmungen bezüglich der Bezahlung während des Wettbewerbsverbotes, aber hinterfragt auch die korrekte Ausführung der bisherigen Gesetze. Das Arbeitsrecht und der Arbeitsvertrag, welche seit 2008 wirksam sind, regulieren die Arbeitsverhältnisse. Arbeitsgesetze in China decken die Rechte und Pflichten sowohl der Arbeitgeber als auch der Arbeitnehmer ab. Obwohl dieses Gesetz schon für eine recht lange Zeit existiert, verbleiben noch immer Unsicherheiten über die richtige Umsetzung der Vorschriften. Darüber hinaus ist der Wortlaut manchmal verwirrend oder vage, welches die korrekte Interpretation der Gesetze erschwert und das Arbeitsrecht in China ziemlich neu. Folglich sind auch praktische Bei-

spiele von Auseinandersetzungen am Arbeitsplatz selten.

Daher ist am 1. Februar 2013 eine "gerichtliche Auslegung der geltenden Gesetze in Bezug auf die Testversion und Fällen von Arbeitskämpfen" in Kraft getreten. Dies war bereits die vierte Interpretation, was die Komplexität der Situation widerspiegelt.

Diese Broschüre enthält eine Zusammenfassung der am häufigsten gestellten Fragen zum Arbeits- und Arbeitsvertragsrecht.

1. Wie soll der Arbeitsvertrag aufgesetzt werden?

Generell, werden gut formulierte Arbeitsverträge immer wichtiger. Arbeitsverträge, die die zutreffenden Gesetze nicht erfüllen, die Rechte der Mitarbeiter verletzen oder nicht die Verantwortungen des Angestellten auflisten, sind schlicht und einfach ungültig. Um solche Fehler zu vermeiden, ist es empfehlenswert sich vorher rechtlichen Rat einzuholen.

Der Vertrag muss auf jeden Fall folgendes enthalten:

- Name, Adresse und rechtlicher Vertreter der Firma
- Name, Adresse sowie die Ausweisnummer
- Zeitrahmen (falls vorhanden) & Probezeit
- Das Arbeitsentgelt

- Beschreibung und Ort der Beschäftigung
- Bestimmungen zur Arbeitszeit wie Pausen und Urlaub
- Arbeitsbedingungen mit inbegriffen Sicherheits- und Schutzmaßnahmen
- Sozialversicherung



2. Warum ist ein schriftlicher Arbeitsvertrag notwendig?

Ein schriftlicher Vertrag ist absolut notwendig in China, um sowohl Arbeitnehmer als auch Arbeitgeber zu schützen. Das Gesetz hat spezielle Bestimmungen, falls ein Arbeitsvertrag nicht spätestens ein Monat nach Arbeitsbeginn vorgelegt wird. In diesem Fall muss der Arbeitgeber das doppelte Gehalt für jeden Monat, ohne Arbeitsvertrag, bezahlen. Dazu kommt noch, wenn der Arbeitnehmer mehr als 12 Monate ohne Vertrag arbeitet, wird der Vertrag automatisch unbefristet. Für den Arbeitnehmer ist das auf jeden Fall vorteilhaft und er wird davon auch garantiert gebrauch machen. Um eben solche unerwünschten Zwischenfälle zu vermeiden, sollte das Unternehmen vom ersten Tag an einen schriftli-

chen Arbeitsvertrag für ihre Angestellten vorbereiten.

3. Wann ist es ein befristeter, wann ein unbefristeter Vertrag?

In der Regel stimmen das Unternehmen und die Mitarbeiter in dem schriftlichen Arbeitsvertrages über den Zeitrahmen der Beschäftigung ab. Nach dem chinesischen Gesetz gilt ein Vertrag als unbefristet, wenn eine der folgenden Bedingungen gilt:

- Der Arbeitnehmer befindet sich in der gleichen Firma seit mindestens zehn Jahren.
- Nach Ablauf des zweiten Laufzeitvertrages, der nach 2008 unterzeichnet wurde, ist der folge Vertrag für diese Mitarbeiter offen.
- Der Arbeitgeber keine schriftlichen Vertrag innerhalb 12 Monate ausstellt.

Ein unbefristeter Vertrag macht es schwierig, einen Mitarbeiter zu kündigen. Dazu später mehr.

4. Warum sollten Sie eine Probezeit haben?

Wie der Name schon sagt, sollte dieser Zeitabschnitt zur Prüfung des Arbeitnehmers dienen. Falls sich während der Probezeit zeigt, dass ein Arbeitnehmer für die Position ungeeignet ist, hat der Arbeitgeber das Recht das Arbeitsverhältnis, ohne vorherige Mahnung und Abfindung, zu beenden. Während dieser Zeit sollte der Angestellte mindestens 80% seines Gehaltes bekommen.

Falls der Zeitraum länger als die vom Staat vorgegebene Periode ist, muss der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer eine Entschädigung für jeden Monat, in welchem er nicht das volle Gehalt erhalten hat, zahlen.

5. Wie lang ist die Probezeit?

Die Dauer der Probezeit ist vom Staat geregelt. Die gesetzlich vorgeschrieben Perioden ist der maximal Zeitraum:

Zeitraum	Probezeit
kürzer als 3 Monate	keine.
Laufzeit von 3 Monaten bis maximal einem Jahr	1 Monat
Laufzeit von einem Jahr bis maximal drei Jahre	2 Monat
Laufzeit von mehr als 3 Jahren bis unbefristeten	6 Monate
Für alle Projektspezifischen Verträge gibt es keine Probezeit.	

6. Wie geht man mit Teilzeit Angestellten um?

Es ist möglich einen Teilzeit Angestellten zu beschäftigen, sogar ohne schriftlichen Vertrag. Trotzdem ist es für die Sicherheit des Arbeitgebers empfehlenswert einen Vertrag aufzusetzen. Teilzeit Angestellte dürfen nur vier Stunden pro Tag und 24 pro Woche ar-

beiten und können mit sofortiger Wirkung und ohne Abfindung gekündigt werden.

7. Wieviel Jahresurlaub steht einem Angestellten zu?

Das chinesische Gesetz sieht eine Mindestanzahl von Urlaubstagen vor, ausländische Unternehmen geben jedoch mehr Urlaub.

Die Mindestvorgabe ist:

- 5 Tage bei weniger als 10 Jahren Erfahrung
- 10 Tage, bei 10 – 20 Jahren Erfahrung
- 15 Tage bei mehr als 20 Jahren Erfahrung

Obendrein genießen chinesische Angestellte 11 gesetzliche Feiertag, welche vom Staat festgelegt werden.

Prüfen Sie vorher diese Feiertage, da Überstunden an gesetzlichen Feiertagen sehr teuer werden.

8. Wie viele Stunden pro Woche kann ein Angestellter arbeiten?

Das chinesische System hat drei verschiedene Arten, um die erlaubte Arbeitszeit pro Tag zu berechnen. Die normalen Bürozeiten werden für Büroangestellte verwendet und es dürfen nicht mehr als 8 Stunden pro tag und 44 pro Woche sein. Bei dem umfangreichen Arbeitszeit System werden die Stunden auf eine spezielle Periode berechnet, wie zum Beispiel Wochen, Monate oder Quartal.

Der durchschnittliche Tag sollte trotzdem nicht mehr als 8 Stunden und nicht mehr als 44 Stunden die Woche.

Das dritte System hat keine festen Arbeitszeiten und berechnet auch keine Stunden. Es wird meistens für Senior Management Positionen verwendet.

9. Wieviel muss man für Überstunden bezahlen?

Das normale Überstunden System sieht eine Bezahlung basierend auf einem Prozentsatz des normalen Stundensatzes:

Das umfangreiche Arbeitssystem sieht jedoch folgende Berechnung vor:

- Überstunden: 150%
- Wochenende: 200%
- Öffentliche Feiertage: 300%

10. Wie viel kostet ein Angestellter neben seinem Gehalt?

Neben dem Gehalt muss eine Firma sich an der Sozialversicherung und Wohnraumfond des Angestellten beteiligen. Die Beteiligung des Arbeitgebers ist auf der Basis des Gehaltes berechnet.

Typ	Prozentsatz
Rentenversicherung:	20% (min. Ausgangsbasis RMB 2,089/Monat, Obergrenze ist RMB 15,669/Monat)
Krankenversicherung:	10% (min. Ausgangsbasis RMB 3,134/Monat, Obergrenze ist RMB 15,669/Monat)
Wohnungsfond:	12 % (min. Ausgangsbasis RMB 2,089/Monat, Obergrenze ist RMB 15,669/Monat)
Arbeitslosenversicherung:	1% (min. Ausgangsbasis RMB 2,089/Monat, Obergrenze ist RMB 15,669/Monat)
Arbeitsunfallversicherung:	0.5 – 1.5% (min. Ausgangsbasis RMB 3,134/Monat, Obergrenze ist RMB 15,669/Monat)
Mutterschaftsversicherung:	0.8% (min. Ausgangsbasis RMB 3,134/Monat, Obergrenze ist RMB 15,669/Monat)

Tabelle 1: Überblick über den Prozentanteil des Gehaltes

Seit Juni 2013 (wird voraussichtlich im Juni 2014 geändert), ist die Mindestgrundlage für die Berechnung in Peking RMB 2.089 (60 % des Durchschnittslohn), was bedeutet, dass selbst wenn das Monatsgehalt unter 2.089 RMB liegt, der Beitrag auf der Basis von RMB 2.089 berechnet wird. Auf der anderen Seite wird der Höchstbeitrag durch eine Obergrenze von RMB 15.669 (300% des durchschnittlichen Monatslohns in Peking) bestimmt. Das Beijing Municipal Human Resource and Social Security Bureau und das Beijing Municipal Statistics Bureau veröffentlichen jedes Jahr im Juni die offiziellen Zahlen für den monatlichen Durchschnittslohn für das vergangene Jahr aufgrund dessen sich die Basis für die Berechnung ändert. Die genauen Zahlen hängen von der Region ab und darüber hinaus ist der Arbeitgeberanteil an der Arbeitsunfallversicherung von der Branche abhängig. Unternehmen, die keinen Beitrag zur Sozialversicherung zahlen, müssen Zinsen auf verspätete Zahlungen zahlen. Darüber hinaus haben die Mitarbeiter das Recht, auf eine Kündigung mit Abfindung, wenn der Arbeitgeber sich nicht an den Sozialabgaben beteiligt.

11. Wie können Sie die Vertraulichkeit der Mitarbeiter aufrecht erhalten?

Der schriftliche Arbeitsvertrag sollte eine Vertraulichkeit Klausel enthalten, mit der sich der Mitarbeiter verpflichtet, alle Informationen wie

z. B. Geschäftsgeheimnisse vertraulich zu behandeln. Wenn der Arbeitnehmer sich nicht an diese Geheimhaltungsklausel hält und das Unternehmen dadurch Verluste erleidet, kann das Unternehmen den Mitarbeiter für die Entschädigungszahlungen haften lassen. Um sicherzustellen, dass dieses Recht durchgesetzt wird, muss die Geheimhaltungsklausel im Vertrag gut ausgearbeitet werden, deshalb ist es besser, diesen Teil von einem Experten überprüfen zu lassen.

12. Wann sollte man eine Wettbewerbsvereinbarung treffen?

Wettbewerbsvereinbarungen greifen in der Regel für Führungskräfte oder leitende Ingenieure, da diese das größte Wissen über Strategien und Geschäftsgeheimnisse der Firma haben. Es ist wichtig, für ausländische Unternehmen, solche Wettbewerbsverbote zu verwenden, da sie oft technische und/oder Management-Know-how haben, dass sie nicht einfach an ihre Wettbewerber verlieren wollen. Solche Wettbewerbsvereinbarung besagen, dass die Mitarbeiter nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht mit ihrem Arbeitgeber konkurrieren dürfen. Dies gilt auch für einen neuen Job oder ihr eigenes Geschäft, deshalb ist dieser Zeitraum in der Regel eine äußerst hart für die betreffenden Mitarbeiter.

13. Wie viel kostet Sie eine Wettbewerbsunterlassungsvereinbarung?

Während des Wettbewerbszeitraums erhält der Mitarbeiter 30% seines früheren Monatsgehaltes, das bedeutet sein Durchschnittsgehalt der letzten 12 Monaten inklusive Prämien oder andere Zahlungen.

Der maximale Zeitrahmen einer solchen Vereinbarung beträgt 2 Jahre. Wenn der Arbeitgeber diesen jedoch vor dem offiziellen Ende beenden möchte, muss er weitere drei Monatsgehälter als Ausgleichszahlung entrichten. Um diese zusätzlichen Zahlungen zu vermeiden, sollte das Unternehmen vorher einschätzen, ab welchem Zeitraum sich eine solche Ausgleichszahlung lohnt.

14. Wie gut schützt eine Vereinbarung zur Unterlassung von Wettbewerb?

Natürlich ist es schwierig, einen ehemaligen Mitarbeiter zu überwachen. Falls dieser im vereinbarten Zeitraum gegen die Vereinbarung verstößt, hat der Arbeitgeber das Recht Vergütungszahlungen für alle aufgetretenen Schäden zu verlangen.

15. Wie kann man einen Angestellten kündigen?

Eine Kündigung ist nur möglich, wenn einer der gesetzlichen Gründe erfüllt ist oder wenn der befristete Vertrag ausläuft. Eine Kündigung, die nicht mit gesetzlichen Gründen begründet werden kann, ist illegal und kann

sehr teuer für das Unternehmen werden. Es gibt Situationen, in denen ein Mitarbeiter mit drei Tagen Vorankündigung und einer Kündigungsfrist 30 Tag freigestellt werden kann.

16. Wann kann man einen Angestellten fristlos kündigen?

- Wenn der Mitarbeiter sich als unpassend für die Position während der Probezeit herausstellt;
- Wenn der Arbeitnehmer wegen krimineller Aktivitäten unter Verdacht steht;
- Wenn der Arbeitnehmer schwer gegen die internen Regeln verstößt;
- Wenn der Arbeitnehmer fahrlässig oder vernachlässigend arbeitet und damit Verluste für den Arbeitgeber verursacht
- Wenn der Arbeitnehmer einen zweiten Job hat, der es ihm unmöglich macht, den jetzigen gut auszuführen, und der Mitarbeiter sich weigert diese Situation zu ändern, dann hat das Unternehmen das Recht, ihn sofort ohne jede Abfindungszahlung zu kündigen.

17. Wann ist eine schriftliche Benachrichtigung von 30 Tagen notwendig?

- Wenn die objektiven Umstände, unter denen eine Person eingestellt wurde, sich ernsthaft verändert hat, kann der Mitarbeiter mit einer schriftlichen Benachrichtigung von einem Monat und

mit Abfindungszahlung beendet werden

- Wenn der Arbeitnehmer nach Ausbildung und Positionswechsel noch immer ungeeignet ist;
- Falls der Arbeitnehmer nicht in der Lage ist, seinen Job nach einem Krankheitsfall auszuführen;



18. Wieviel wird die Kündigung kosten?

Unter gewissen Umständen, muss die Firma eine Abfindung bezahlen, die auf Basis des durchschnittlichen Monatsgehalts, multipliziert mit der Anzahl der Jahre in der Firma, berechnet wird. Das durchschnittliche Monatsgehalt bezieht sich auf das Gehalt der letzten 12 Monate vor der Kündigung und beinhaltet auch Bonus und extra Zahlungen. Doch zum Vorteil des Arbeitgebers kann die maximale Abfindung nicht mehr als das dreifache des monatlichen Durchschnittsgehalts der Gemeinde betragen.

Somit ist der Maximalbetrag in Peking seit Juni 2013 (wird wahrscheinlich im Juni 2014 geändert) 15.669 RMB.

Für die Dienstjahre werden alle Zeitabschnitte unter 6 Monaten als ein halbes Jahr behandelt. Eine Zeitdauer von über 6 Monate wird als ein Jahr behandelt.

19. Wann müssen Sie einem gekündigten Mitarbeiter Abfindung bezahlen?

Die Abfindung, die wie eben erklärt, kalkuliert wird, muss wie folgt gezahlt werden:

- Wenn ein befristeter Vertrag ausläuft und nicht verlängert wird
- Wenn der Arbeitgeber und Arbeitnehmer über eine Kündigung übereinstimmen, dies aber vom Arbeitgeber vorgeschlagen wurde;
- Wenn dem Angestellten mit einer 30 Tage Frist gekündigt wurde;
- Wenn eine Firma mehr als 20 Angestellte oder 10% aller Mitarbeiter entlassen muss und dies Auflagen des Insolvenz Gesetz unterliegt.
- Bei Schließung des Unternehmens;
- Wenn der Angestellte eine Kündigung vorschlägt, da sein Arbeitgeber in illegale Handlungen verwickelt ist.

20. Was ist ein Mitarbeiterhandbuch und wofür brauchen wir es?

Zusätzlich zum Arbeitsvertrag sollte ein Unternehmen auch ein Mitarbeiterhandbuch haben, das den Mitarbeiter als Verhaltenskodex dient. In diesem Handbuch sollten interne Verfahren für Urlaub, Fehlen aufgrund Krank-

heit, und Verhaltensnormen aufgeführt werden.

Das Mitarbeiter Handbuch gibt dem Unternehmen die Möglichkeit, Ausdrücke, die durch das Gesetz vage formuliert sind, besser zu definieren, wie zum Beispiel: Das Gesetz besagt, dass die Position eines Mitarbeiters angepasst werden kann, wenn er/sie inkompetent ist. 'Inkompetenz' sollte im Mitarbeiterhandbuch genauer definiert werden. Ein weiteres Beispiel: Das Gesetz besagt, dass ein Mitarbeiter sofort gekündigt werden kann, wenn er die internen Regeln schwer verletzt. Der Begriff 'Stark' sollte im Mitarbeiter-Handbuch festgelegt werden. So sollte das Handbuch folgende Themen abdecken:

- Einstellungsverfahren
- Personalentwicklung und mögliche Konsequenzen
- Vertraulichkeit und Verhinderung von Wettbewerb

- Kündigung
- Disziplinarmaßnahmen
- Genehmigungsverfahren für Urlaub und Überstunden

21. Welche Rolle spielen Gewerkschaften?

Allgemein gesagt, eine Firma braucht eine Gewerkschaft, die über alles, was in der Firma passiert informiert werden muss und das Recht hat, der Firma Änderungsvorschläge zu unterbreiten. Jedoch ist es nicht notwendig, Ihre Zustimmung vor einer Entscheidung einzuholen. Es ist wichtig die Gewerkschaft immer zu informieren, vor allem bei einseitigen Kündigungen, um Auseinandersetzungen mit dem Arbeitsschiedsgericht zu vermeiden. Das Unternehmen ist verpflichtet die Gebühren für die Gewerkschaft monatlich zu bezahlen.





Ihr persönlicher Berater

Mit dem Wissen von über 4.000 weiteren Köpfen

WWW.ECOVIS-BEIJING.COM

ECOVIS – Über 4.500 Mitarbeiter in mehr als 50 Ländern
Steuerberater – Wirtschaftsprüfer – Unternehmensberater – Rechtsanwälte

Ihr Kontakt in Peking

Richard Hoffmann

Partner

Tel: +86 (0)10-65616609 (811)

Mobil: +86 (0)18601318781

Fax: +86 (0)10-65616501

E-Mail: richard.hoffmann@ecovis.com

Internet: www.ecovis.com/beijing

Grace Shi

Partner

Tel.: +86 (0)10-65616609 (806)

Mobil: +86 (0)18610805757

Fax: +86 (0)10-65616501

E-Mail: grace.shi@ecovis.com

ECOVIS R&G Consulting Ltd (BJ)

Room 10820, Building A, Galaxy Soho, No.7A Xiao Pai Fang Hutong, Dongcheng District, Beijing, 100010 P.R.China

Über ECOVIS R&G Consulting Ltd.

ECOVIS ist ein international tätiges Beratungsunternehmen mit Ursprung in Deutschland. In weltweit über 50 Ländern arbeiten mehr als 4.500 ECOVIS Mitarbeiter. Beratungsschwerpunkte und Kernkompetenzen liegen in den Bereichen Wirtschaftsprüfung, Steuer- und Rechtsberatung sowie Unternehmensberatung. Darüber hinaus wurde ECOVIS 2013 als **bestester Wirtschaftsprüfer für den Mittelstand** in Deutschland ausgezeichnet.

Das Team von ECOVIS R&G Consulting Ltd. in Peking besteht aus hochqualifizierten und erfahrenen Wirtschaftsprüfern, Steuerberatern und Rechtsanwälten und spezialisiert sich besonders auf die Bedürfnisse mittelständischer Unternehmen. Hierbei stellen wir unser Fachwissen und unsere Erfahrung des chinesischen Marktes unseren Kunden zur Verfügung, gepaart mit der globalen Expertise des weltweiten ECOVIS Netzwerks.

Ein Mitglied von ECOVIS International Steuerberater Wirtschaftsprüfer Unternehmensberater Rechtsanwälte in Argentinien, Österreich, Weißrussland, Belgien, Bulgarien, China, Kroatien, Zypern, Tschechische Republik, Dänemark, Estland, Finnland, Frankreich, Deutschland, Großbritannien, Griechenland, Hong Kong, Ungarn, Indien, Indonesien, Irland, Italien, Japan, der Republik Korea, Lettland, Liechtenstein, Litauen, Luxemburg, Mazedonien, Malaysia, Malta, Mexiko, Niederlande, Norwegen, Österreich, Polen, Portugal, Katar, Rumänien, Russland, Serbien, Singapur, Slowakische Republik, Slowenien, Spanien, Schweden, Schweiz, Tunesien, Türkei, Ukraine, USA (assoziierte Partner) und Vietnam. ECOVIS International ist ein Schweizer Verein. Jede ECOVIS Mitgliedkanzlei ist eine unabhängige Gesellschaft, in seinem eigenen Land und haftet nur für seine eigenen Handlungen oder Unterlassungen, nicht die von einem anderen Unternehmen. ECOVIS R & G Consulting Ltd (BJ) ist eine chinesische Mitgliedskanzlei von ECOVIS International.