

NEWSLETTER

INTERNATIONAL

 DEUTSCHE VERSION

CHINA



## CHINA – MARKTÖFFNUNG AUS EIGENNUTZ?



S. 2

### INTERVIEW:

**Dr. Martin Glatz**

„PROBLEME WERDEN AUCH IM CHINESISCH-  
EUROPÄISCHEN DIALOG BEHANDELT“ ▶



S. 4

**Sebastian Wiendieck**

„ÖFFNUNG IST IM CHINESISCHEN  
EIGENINTERESSE“ ▶



S. 7

### ANALYSE:

**Marco Förster**

REKRUTIERUNG IN CHINA:  
JURISTISCHE ASPEKTE ▶

## „PROBLEME WERDEN AUCH IM CHINESISCH-EUROPÄISCHEN DIALOG BEHANDELT“

### Welche Konsequenzen hat der amerikanisch-chinesische Handelsstreit für europäische Unternehmen?

Es ist klar, dass die Auseinandersetzungen Auswirkungen haben. Österreichische Unternehmen in China beklagen, dass der Handelsstreit mit seinen häufigen Ziel- und Stimmungswechseln für Unsicherheit sorgt.

Diese Unsicherheit beeinträchtigt die Investitionsneigung österreichischer Firmen in China. Investitionspläne werden oft auf die lange Bank geschoben. Das gilt beispielsweise im Konsumgüterbereich, wo die Margen ohnehin dünn sind. Dort sind auch Produktionsverlagerungen in südostasiatische Nachbarländer ein Thema. Es kommt aber genauso vor, dass chinesische Kunden amerikanische Waren mit europäischen Produkten substituieren, um den Strafzöllen zu entgehen.

Niemand nimmt Investitionsentscheidungen auf die leichte Schulter. Gut etablierte, über Jahre aufgebaute Wertschöpfungsketten können nicht über Nacht neu strukturiert werden. Es gibt deshalb bislang nur wenige österreichische Firmen, die Ihre Produktion aus China abgezogen hätten.

### Inwieweit halten Sie die amerikanische Kritik an chinesischen Geschäftspraktiken (z.B. obligatorische Gemeinschaftsunternehmen, Subventionen, Einfluss der staatlichen Unternehmen, Währungspolitik) für berechtigt? Unterstützen Sie die amerikanischen Forderungen?

Es handelt sich nicht um amerikanische Forderungen, sondern um Kritikpunkte, die immer wieder auch seitens der EU erhoben werden. Der Unterschied liegt vor allem in der Wahl der Mittel.

Themen wie Hürden beim Marktzugang für bestimmte ausländische Produktkategorien, wettbewerbsverzerrende Subventionen, der gewerbliche Rechtsschutz oder Investitionsbeschränkungen werden regelmäßig im Dialog mit der EU behandelt. Es wäre falsch zu sagen, dass dieser Dialog nicht zu Fortschritten geführt hat.

Neu ist, dass die chinesische Volkswirtschaft inzwischen ein Niveau erreicht hat, das Handelsbeziehungen auf Augenhöhe erfordert, also mehr Ausgeglichenheit und gleiche Rahmenbedingungen.

### Inwiefern zeigen die amerikanischen Maßnahmen Wirkung?

Jedenfalls lässt sich feststellen, dass einige Dinge tatsächlich in Bewegung geraten sind. Ich sehe zwar keine komplette Kehrtwende, aber ein gesteigertes Bewusstsein für notwendige Änderungen, in vielen Fällen auch die Bereitschaft zur Öffnung.



### Dr. Martin Glatz

ist Wirtschaftsdelegierter der AUSSENWIRTSCHAFT AUSTRIA der Wirtschaftskammer Österreich (WKO) in Peking. Neben dem Pekinger Standort mit seinen 20 Mitarbeitern betreibt die WKO sechs weitere Büros in China.

Mit dem neuen Foreign Investment Law etwa möchte China zeigen, dass es open for business ist. Im Übrigen benötigt China Investitionszuflüsse aus dem Ausland, um seine sich ins Negative drehende Leistungsbilanz auszugleichen. Auch das ist eine Entwicklung, die sich aus dem wirtschaftlichen Reifungsprozess des Landes ergibt, z.B. aus der zunehmenden Konsumnachfrage und dem Anstieg der Auslandsreisen.

### **Wie viele österreichische Unternehmen sind in China tätig? Beobachten Sie weiteren Zuzug?**

Es gibt heute 900 Niederlassungen von insgesamt 650 österreichischen Firmen in China, von denen knapp ein Drittel im Land produziert.

Auch wenn schon viele vor Ort sind, so gibt es nach wie vor Unternehmen, oft Mittelständler, die sich neu in China ansiedeln oder ihre bestehenden Investitionen erweitern. Die Größe des Marktes erfordert es, dass sich Unternehmen mit China strategisch auseinandersetzen. Die „Neue Normalität“ mit ihrem Fokus auf den Binnenkonsum, ein verstärktes Bewusstsein für den Umweltschutz und der Bedarf an technologisch anspruchsvollen Lösungen für die Industrie schaffen Gelegenheiten für Geschäfte in Sektoren, die vor fünf oder zehn Jahren noch gar nicht existiert haben.

### **Für welche Branchen bietet der chinesische Markt zurzeit Chancen?**

Neben den Chancen, die sich aus den steigenden Konsumausgaben und dem green development ergeben, möchte ich konkret die Sport- und Freizeitbranche nennen. Die Olympischen Winterspiele im Jahr 2022 in Peking bieten gerade für Österreich als Wintersportnation eine große Möglichkeit, nicht nur sein einzigartiges Angebot in der Skiindustrie zu positionieren, sondern auch das Image des Landes in der breiteren Öffentlichkeit zu pflegen. Diese Bemühungen schlagen sich unter anderem in stark zunehmenden Ankünften chinesischer Touristen in Österreich nieder.

Chinas globales wirtschaftliches Engagement, wie es sich in seiner Belt and Road-Initiative manifestiert, lässt ein Potenzial für Kooperationen zwischen österreichischen Firmen mit chinesischen Partnern auf Drittmärkten entstehen, vor allem in den Bereichen Infrastruktur, Finanzierung und Logistik. Zur Devise „in China für China“, die schon das Werkbank-Modell ergänzt hat, kommt nun eine neue hinzu, nämlich „mit China in die Welt“.

---

## „ÖFFNUNG IST IM CHINESISCHEN EIGENINTERESSE“

### Welche gesetzlichen Regelungen haben die Geschäftstätigkeit ausländischer Unternehmen in China früher am meisten behindert?

Dazu müsste man eigentlich weiter ausholen, aber zusammengefasst hängen viele Probleme damit zusammen, dass es in China nach wie vor keine Niederlassungsfreiheit für ausländische Investoren gibt.

In der Vergangenheit richtete sich die Zulässigkeit einer ausländischen Investition nach dem sogenannten Investitionslenkungkatalog, der vorsah, welche Investitionen erlaubt, beschränkt erlaubt oder verboten waren. In vielen Bereichen war eine ausländische Investition nur im Rahmen eines Joint Ventures mit einem lokalen Joint-Venture-Partner möglich.

### Was sind die wichtigsten juristischen Neuerungen der letzten Jahre?

Seit dem WTO-Beitritt Chinas haben sich die Rahmenbedingungen für einen Marktzugang kontinuierlich verbessert. Der genannte Investitionslenkungkatalog wurde ersetzt durch eine Negativliste, die Branchen und Industrien auflistet, in denen ausländische Investitionen nicht erlaubt sind.

Mit dieser Liste ist die Zahl der nicht erlaubten Investitionstypen auf mittlerweile „nur“ noch 40 reduziert worden, von denen die meisten für den deutschen Mittelstand in der Regel nicht relevant sind.

Zum 1. Januar 2020 tritt zudem das neue Investitionsgesetz in Kraft, das ausdrücklich regelt, dass Ausländer wie Chinesen behandelt werden müssen, soweit die Investitionen nicht auf der Negativliste stehen.

Es existiert daneben eine Liste mit geförderten Industrien, für die es aktive Unterstützung gibt. Dazu zählt vor allem der Hochtechnologiebereich, vor allem dann, wenn die Projekte Know-How-Transfer nach China oder lokale Forschung und Entwicklung vorsehen. In diesen Fällen kann es z.B. Steuervergünstigungen über die Körperschaftsteuer geben.

Die berühmte Joint-Venture-Pflicht ist mit der Negativliste abgeschafft. Gemeinschaftsunternehmen waren früher etwa in den Bereichen Automobil oder Bahn Pflicht. Inzwischen können auch die Autobauer in einhundertprozentig eigene Produktionsstätten investieren. BMW hat angekündigt dies zu tun. Tesla baut bereits eine eigene Fabrik in China. Allgemein gibt es in diesem Bereich viel Bewegung.

Auf der anderen Seite sehen wir aber auch einen Trend hin zu neuen Joint Ventures auf freiwilliger Basis. Es ist oft sinnvoll, mit einem chinesischen Partner zusammenzugehen, um bestehende Vertriebs- oder Produktionsstrukturen zu nutzen.



### Sebastian Wiendieck

Rechtsanwalt und Leiter der achtzehnköpfigen Rechtsabteilung von Rödl & Partner in Shanghai. Der deutsche Jurist kann auf zehn Jahre Beratungserfahrung in China zurückblicken.

Ein Treiber sind dabei sicherlich auch die Lokalisierungsanforderungen. Oft wird nur ein lokal produzierendes Unternehmen als Zulieferer akzeptiert. Das Programm „Made in China 2025“ ist hierfür zentrale Grundlage. Daneben gibt es eine Reihe inoffizieller oder halb-offizieller Regelungen, die vorgeben, dass in bestimmten Branchen nur noch in China hergestellte Produkte gekauft werden, etwa im Bereich Medizintechnik. Schon heute ist es ein ungeschriebenes Gesetz, dass beispielsweise Krankenhäuser weitestgehend nur chinesische Produkte kaufen.

### **Inwiefern hat der US-amerikanische Druck auf China zu den Gesetzesneuerungen beigetragen?**

Das ist eine schwierige Frage. Die chinesische Regierungspartei würde nie zugeben, sich amerikanischem Druck gebeugt zu haben. Den Druck gab und gibt es zweifellos, aber ich glaube nicht, dass China ihm nachgegeben hat. Vielmehr scheint das Gegenteil der Fall zu sein, da Präsident Trump die angekündigten, weiteren Zollerhöhungen nun doch erst mal wieder „auf Eis“ gelegt hat.

Die Neuerungen dienen dem chinesischen Eigeninteresse, etwa die Technologieförderung. Es geht darum, geistiges Eigentum nach China zu holen. Diesem Ziel dient die Erleichterung des Marktzugangs und nicht dazu, die Amerikaner zu begünstigen.

### **Rechnen Sie mit weiteren gesetzlichen Änderungen, möglicherweise aufgrund des amerikanischen Vorgehens?**

Ja, es wird sicherlich weitere Schritte hin zu einer weiteren Öffnung geben. Allerdings ist auch das Gegenteil möglich, wenn man sich die internationalen Trends anschaut, die ja eher in Richtung einer Deglobalisierung weisen. China selbst ist auf Öffnungskurs und der Nachholbedarf in der hiesigen Produktionslandschaft ist da.

Das Seidenstraßen-Projekt mit seinen Handelskorridoren steht für Globalisierung, sofern es keine Einbahnstraße aus China heraus wird. Entscheidend ist, dass sich das chinesische Recht internationalen Standards annähert. Diese Entwicklung schafft Vertrauen. Was hilft es, wenn ich einen Markt frei betreten kann, dort aber keine Rechtssicherheit habe?

### **Wie ist es heute um den Schutz von geistigem Eigentum in China bestellt?**

Natürlich gibt es weiterhin Kopien und es wird es auch weiterhin Kopien geben. Der Rechtsrahmen in diesem Bereich ähnelt bzw. entspricht bereits internationalen Standards, aber wie steht es mit der Durchsetzung?

In den Tier-1- und Tier-2-Städten steht es damit gut, die Behörden haben ein Interesse daran, gegen Produktpiraterie vorzugehen und handeln entsprechend. Allerdings geht in China Form vor Inhalt, worauf man sich im Fall von Urheberrechtsverletzungen einstellen muss. Entscheidend ist hier die Vorbereitung, Stichwort: Markenschutz.

In China ist die Verwendung einer fremden Marke nicht per se rechtswidrig, wenn diese nicht sehr bekannt ist. Wer seine Marke erst bei Markteintritt registriert und Markennutzer vorfindet, der kann Probleme bekommen, weil diese nicht unbedingt rechtswidrig gehandelt haben. Wer seine Rechtsposition schon im Vorfeld festlegt, der hat hingegen gute Chancen, sich zu wehren.

### **Wie entwickelt sich Ihr Chinageschäft? Sehen Sie viel Zuzug deutscher Unternehmen, oder, andersherum, Abwanderungsbewegungen in Länder wie Vietnam oder Thailand?**

Wir sehen, dass der chinesische Markt nach wie vor attraktiv ist und es viele neue Projekte gibt. Aus den dargelegten Gründen sehen wir viele neue Joint Ventures und Investitionen in bisher unterentwickelten Bereich. Auch im Dienstleistungsbereich gibt es neue Projekte. Das sind nicht immer riesige Vorhaben, aber die Dynamik ist in China vorhanden.

Der Lokalisierungstrend bedingt Greenfieldprojekte in den Investitionszonen. Für unser Geschäft sind wir sehr optimistisch. In einigen Branchen finden Umstrukturierungen statt, die mit internationalen Trends zusammenhängen. In der Automobilwirtschaft sind die Investitionen im Verbrennungsbereich schleppend, der Trend geht klar zur Elektromobilität.

Firmen, die in China für den amerikanischen Markt produzieren und dorthin exportieren, leiden unter den politischen Entwicklungen. Einige von ihnen haben ihre Produktionsstätten deshalb ins Ausland verlagert, vor allem in Richtung Vietnam, um künftig von dort aus in die USA zu liefern.

Ein anderer Hemmschuh ist das rasante Gehaltswachstum in China, so dass in vielen Bereichen die Kosten steigen und den traditionellen chinesischen Standortvorteil abschmelzen lassen. Allerdings ist der Automatisierungsgrad noch nicht hoch, Investitionen hier könnten die Lohnkostenproblematik abfedern.

Die Themen Internet und Datensicherheit sind kompliziert in China. VPN-Netzwerke sind für firmeninterne Kommunikation kaum nutzbar. Die sichere Datenübertragung ins Ausland erfordert viel Beratung und wir sehen in diesem Bereich durchaus bedenkliche Entwicklungen, die auf starke Überwachung hindeuten. Das Social-Credit-System könnte auf Unternehmen anwendbar werden und für Kopfschmerzen sorgen.

China ist ein dynamisches Land, im Positiven wie im Negativen, man weiß nie, was morgen passiert und wie entschlossen Maßnahmen umgesetzt werden – manchmal werden Dinge geduldet und manchmal Exempel statuiert.

## REKRUTIERUNG IN CHINA: JURISTISCHE ASPEKTE

**Unternehmen, die Mitarbeiter in China einstellen, müssen die wichtigsten Aspekte der arbeits- und vertragsrechtlichen Regelungen des Landes verstehen. Hier beantworten wir grundlegende Fragen zum Einstellungsprozess und beleuchten die verschiedenen Arbeitsvertragsarten in China.**

Grundsätzlich kann jedes Unternehmen auf der ganzen Welt einen chinesischen Staatsbürger einstellen, um physisch in China zu arbeiten.

Der Arbeitsvertrag wird jedoch nicht durch die einschlägige chinesische Gesetzgebung geregelt, es sei denn, er wird über eine Investmentgesellschaft auf dem chinesischen Festland oder unter Umständen geschlossen, in denen das ausländische Unternehmen in China als Betriebsstätte gilt.

Wenn ein Unternehmen für die direkte Einstellung von Mitarbeitern qualifiziert ist, dann ist es verpflichtet, innerhalb eines Monats ab dem ersten Arbeitstag des Mitarbeiters einen schriftlichen Vertrag abzuschließen.

Wenn der Arbeitgeber nach mehr als einem Monat, jedoch weniger als einem Jahr seit dem Beginn der Beschäftigung keinen schriftlichen Vertrag mit dem Arbeitnehmer abschließt, muss er dem Arbeitnehmer für jeden Monat den doppelten Lohn zahlen. Bei einem Zeitraum von mehr als einem Jahr wird davon ausgegangen, dass der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer einen unbefristeten Arbeitsvertrag abgeschlossen haben (wird später erläutert). Dann kann der Arbeitnehmer für einen Zeitraum von mehr als einem Monat, jedoch weniger als einem Jahr, Anspruch auf eine Verdoppelung des Lohns haben.

Wenn sich der Arbeitnehmer weigert, einen schriftlichen Arbeitsvertrag mit dem Arbeitgeber abzuschließen, muss der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis kündigen, den Arbeitnehmer schriftlich benachrichtigen und dem Arbeitnehmer eine finanzielle Entschädigung gemäß dem Arbeitsvertragsgesetz der VR China zahlen.

Eine Ausnahme von den oben genannten Bestimmungen bildet die Teilzeitarbeit, bei der eine mündliche Vereinbarung gemäß Artikel 69 des Arbeitsvertragsgesetzes der VR China als ausreichend angesehen wird.

### **Wie besetze ich eine Repräsentanz in China?**

Repräsentanzen in China können kein Personal direkt einstellen. Stattdessen müssen chinesische Mitarbeiter von einer Agentur abgeordnet werden, die den Status eines offiziellen Arbeitgebers hat (z. B. dispatch agencies).

Repräsentanten, die für Repräsentanzbüros arbeiten, sollten ein Arbeitsverhältnis mit der Muttergesellschaft im Ausland haben und Streitigkeiten sollten nach den Gesetzen dieses Landes beigelegt werden.



**Marco Förster**

Associate, Dezan Shira & Associates, Peking

Dies liegt daran, dass Repräsentanzen in China keine juristischen Personen sind. Ein Mitarbeiter muss das Recht haben, Ansprüche gegen seinen Arbeitgeber geltend zu machen und eine Repräsentanz ist keine geeignete Instanz, um Ansprüche geltend zu machen.

Indem Repräsentanzen gezwungen werden, Mitarbeiter über eine Agentur (die selbst eine juristische Person in China ist) zu beschäftigen, werden die Interessen des Mitarbeiters geschützt.

### **Wann beginnt das Arbeitsverhältnis in China?**

Das Arbeitsverhältnis beginnt mit dem ersten Arbeitstag des Arbeitnehmers im Unternehmen und nicht mit dem Datum des Vertragsabschlusses.

Solange der Arbeitnehmer nachweisen kann, dass er mehr als einen Monat vor Unterzeichnung eines Arbeitsvertrags für das Unternehmen gearbeitet hat, reicht dies aus, um eine erfolgreiche Klage gegen das Unternehmen zu erheben.

Der einfachste Beweis dafür ist der Erhalt des Gehalts. Um das zukünftige Risiko von Arbeitskonflikten wirksam zu verringern, sollten Arbeitgeber den raschen Abschluss von Arbeitsverträgen sicherstellen.

### **Sollte der Arbeitsvertrag in Chinesisch verfasst sein?**

Die Frage, in welcher Sprache ein Arbeitsvertrag abgefasst werden soll, scheint trivial zu sein, aber sie kann dazu führen, dass selbst die besten schriftlichen Verträge nicht durchsetzbar sind.

Während einsprachig fremdsprachige Verträge von chinesischen Gerichten akzeptiert werden, so müssen sie von gerichtlich zugelassenen Institutionen übersetzt werden.

Zweisprachige Verträge bringen ihre eigenen Probleme mit sich, vor allem hinsichtlich der Bestimmung der juristisch maßgeblichen Sprache und bei der Gewährleistung der Einheitlichkeit der Vertragsfassungen.

In den meisten Fällen wird bei einem zweisprachigen Vertrag, bei dem nicht angegeben wird, welche Sprache die maßgebliche Sprache ist, automatisch Chinesisch als maßgebliche Sprache verwendet.

Alternativ wird für den Fall, dass beide Sprachen in einem zweisprachigen Vertrag jeweils die maßgebliche Fassung beanspruchen, dem Chinesischen erneut der Vorrang eingeräumt, obwohl das Vertragsgesetz vorsieht, dass der Vertrag entsprechend dem Vertragsziel ausgelegt werden soll.

Ausländischen Investoren wird daher aus Gründen der Rechtssicherheit empfohlen, einen Vertrag in chinesischer Fassung abzuschließen.

## **Welche Arten von Arbeitsverträgen gibt es in China?**

Abhängig von der Definition des Begriffs können Arbeitsverträge in China in drei Arten unterteilt werden:

- befristeter Arbeitsvertrag;
- unbefristeter Vertrag;
- Projektvertrag.

### **Befristeter Arbeitsvertrag**

Der befristete Vertrag schafft ein Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Verhältnis für eine feste Dauer. Er kann für Teilzeit- oder Vollzeitarbeit verwendet werden.

Der Teilzeitbeschäftigte hat fünf Merkmale:

- Der Mitarbeiter darf durchschnittlich nicht länger als vier Stunden pro Tag und 24 Stunden pro Woche arbeiten.
- Es ist keine Probezeit zulässig und der Arbeitgeber oder der Arbeitnehmer kann den Vertrag jederzeit kündigen.
- Der Mitarbeiter hat keinen Anspruch auf eine Abfindung;
- Der Mitarbeiter muss mindestens alle 15 Tage bezahlt werden;
- Teilzeitbeschäftigte benötigen keinen schriftlichen Vertrag.

Teilzeitarbeit kann für einen Büromitarbeiter oder eine andere Aufgabe angemessen sein, bei der die Aufgaben täglich in relativ kurzer Zeit erledigt werden können. Der befristete Arbeitsvertrag ist die im Arbeitsverhältnis am häufigsten verwendete Norm für Arbeitsverträge.

Er bietet dem Arbeitgeber mehr Flexibilität bei der Kündigung als der unbefristete Arbeitsvertrag und schafft mehr Rechtssicherheit für das Arbeitsverhältnis als ein Projektvertrag.

### **Unbefristeter Vertrag**

Der unbefristete Arbeitsvertrag bezieht sich auf eine Arbeitsvertragsnorm zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer, die keine befristete Laufzeit hat.

Im Allgemeinen gibt es vier Möglichkeiten, einen unbefristeten Vertrag zu erhalten:

- Der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer unterzeichnen bei Arbeitsantritt freiwillig einen unbefristeten Vertrag (nicht empfohlen).
- Der Arbeitgeber hat es versäumt, einem Vollzeitbeschäftigten, der seit über einem Jahr beschäftigt ist, einen schriftlichen Vertrag zu erteilen.
- Der Arbeitgeber möchte den Vertrag des Arbeitnehmers zum zweiten Mal verlängern und der Arbeitnehmer fällt nicht unter eine der Kategorien, die in der „sofortigen Kündigung wegen unangemessenen Verhaltens des Arbeitnehmers“ und den ersten beiden Punkten der „Kündigung mit einer Frist von 30 Tagen“ festgelegt sind.
- Der Arbeitnehmer arbeitet seit zehn Jahren ununterbrochen für denselben Arbeitgeber.

Der unbefristete Arbeitsvertrag garantiert dem Arbeitnehmer effektiv die Arbeitsplatzsicherheit bis zum Rentenalter.

Da es keine vertragliche Begrenzung der Beschäftigungsdauer mehr gibt, können Unternehmen den Arbeitnehmer nicht nach Ablauf des Arbeitsvertrags entlassen. Dies bedeutet, dass Arbeitgeber den Arbeitnehmer nur einvernehmlich oder aus triftigen Gründen kündigen können.

## **Projektvertrag**

Ein Projektvertrag wird durch die Aufgabe oder das Projekt definiert, an dem der Mitarbeiter arbeiten soll, nicht durch die Dauer. Mit dieser Art von Vertrag kann ein Unternehmen eine Person einstellen, die ein bestimmtes Projekt umsetzt.

Sobald das Projekt abgeschlossen ist, endet das Arbeitsverhältnis. An diesem Punkt muss das Unternehmen eine entsprechende Abfindung an den Mitarbeiter leisten. Projektverträge werden manchmal für saisonale Jobs verwendet, bei denen der Arbeitsumfang sehr klar definiert werden kann. In den meisten Fällen erweist sich die Festlegung des Arbeitsumfangs jedoch als Herausforderung.

Es ist oft schwierig, den Abschluss eines Projekts angemessen zu definieren. Der einschlägige rechtliche Rahmen gibt keine Auskunft darüber, was zu tun ist, wenn ein Projekt aus irgendeinem Grund nicht abgeschlossen ist oder wie die Arbeitnehmer in einem solchen Fall entschädigt werden sollen.

Diese Unklarheit macht Projektverträge relativ anfällig für Meinungsverschiedenheiten bis hin zu Rechtsstreitigkeiten.

Im Gegensatz zu einem Vertrag, den ein Unternehmen mit einem anderen Unternehmen für die Erbringung von Dienstleistungen zur Durchführung eines Projekts geschlossen hat, bildet der Projektvertrag ein Verhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer.

Im Streitfall tendiert das Gericht daher dazu, die Interessen des Arbeitnehmers stärker zu schützen als die des Arbeitgebers.

Darüber hinaus darf der Arbeitgeber keine Probezeit für einen Projektvertrag festlegen.

Aus diesen Gründen meiden die meisten Arbeitgeber diese Art der Vereinbarung.

## **Gibt es obligatorische Klauseln in chinesischen Arbeitsverträgen?**

Nach den einschlägigen Gesetzen müssen die folgenden Klauseln berücksichtigt werden.

Verträge:

- Name des Unternehmens, Adresse, Name des gesetzlichen Vertreters;
- Name des Mitarbeiters mit gültiger Adresse und Identifikationsnummer;
- Beginn und Laufzeit des Vertrages;

- Beschreibung der Arbeit und Nennung des Ortes, an dem sie ausgeführt werden soll;
- Angaben zum Gehalt;
- Erklärung, dass der Arbeitgeber eine Sozialversicherung für den Arbeitnehmer abschließt;
- Arbeitsschutz, Arbeitsbedingungen und Schutz vor beruflichen Gefahren.

Jedes örtliche Arbeitsamt verfügt über Standardarbeitsverträge in chinesischer Sprache. Wir empfehlen jedoch nicht, diese in jedem Fall zu verwenden.

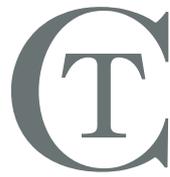
Wohl die meisten Unternehmen haben spezifische Anforderungen und möchten Arbeitsverträge erstellen, die dem Unternehmen mehr Schutz bieten.

Wir empfehlen daher, eine lokale Standardvorlage mit Regelungen zu kombinieren, die den internationalen Unternehmensstandards entsprechen.

### **Empfohlene Klauseln in Arbeitsverträgen**

Abhängig von der spezifischen Situation werden eine Reihe zusätzlicher Inhalte für den Arbeitsvertrag empfohlen, darunter:

- Probezeit;
  - Wettbewerbsverbotsklauseln;
  - Vertraulichkeitsklauseln;
  - Zulagen und Leistungen (insbesondere für ausländische Arbeitnehmer);
  - Verweis auf das Unternehmensregelbuch oder das Personalhandbuch.
-



## EXECUTIVE SEARCH

### EXPERTEN FÜR BESETZUNGEN IN OSTEUROPA UND DEN EMERGING MARKETS

**CT Executive Search** ist eine Personalberatung mit Schwerpunkt auf Besetzungen in Osteuropa und den Emerging Markets. Unsere Kompetenz ist es, Führungspositionen in Osteuropa, Russland/GUS, Afrika, dem Mittleren Osten und Asien effektiv zu besetzen.

Wir sind Experten in der Abwicklung grenzüberschreitender Suchprozesse und kennen die Eigenschaften, die Kandidaten für die erfolgreiche Arbeit in internationalen Unternehmen benötigen. Dazu greifen wir auf ein weit verzweigtes internationales Beratungs- und Research-Netzwerk zurück.

#### MOSCOW

CT Executive Search LLC  
Central Office  
Shlyuzovaya nab. 8,1  
115114 Moscow, Russia  
Telephone: +7 499 678 2111  
E-Mail: office@ct-executive.com

- ★ CT Executive Search Central Office
- CT Executive Search Liaison Locations
- International Partner Offices/ Research Capacities

