

Wer einstellen darf und welche Verträge es gibt

Das chinesische Arbeitsrecht steht fast immer auf der Seite des Arbeitnehmers. Chinesische Staatsangehörige darf nur ein Unternehmen mit Arbeitgeberstatus direkt einstellen, das bei der örtlichen Arbeitsbehörde registriert ist (System MOHRSS).

WFOE — stellt selbst ein



Das Unternehmen mit 100 % ausländischem Kapital schließt Arbeitsverträge unmittelbar im eigenen Namen ab.

RO — nur über eine Agentur



Die Repräsentanz eines ausländischen Unternehmens stellt das gesamte Personal mit Ausnahme der Leitungspersonen über eine Personalagentur ein.

Drei Arten von Arbeitsverträgen



Befristet — für einen bestimmten Zeitraum mit Enddatum.



Unbefristet — ohne festes Enddatum.



Aufgabenbezogen — bis zur Erfüllung einer konkreten Aufgabe.

2 → ∞

Die Falle: Zwei aufeinanderfolgende befristete Verträge verpflichten dazu, den dritten unbefristet abzuschließen. Ein unbefristetes Arbeitsverhältnis entsteht ebenso nach 10 Jahren ununterbrochener Betriebszugehörigkeit bei demselben Arbeitgeber.

Vertrag fristgerecht und Probezeit

Der Vertrag muss enthalten:

- ✓ Angaben zu den Parteien und zum gesetzlichen Vertreter
- ✓ Laufzeit, Position und Arbeitsort
- ✓ Höhe des Entgelts und Auszahlungsmodalitäten
- ✓ Arbeitszeit und Bedingungen der Sozialversicherung

Ergänzend

Probezeit, Weiterbildung, Geheimhaltung, non-compete mit Karenzentschädigung. Bei zwei Sprachfassungen ist die chinesische rechtsverbindlich.

Schriftform und Probezeit-Grenzen

Schriftform — 1 Monat

Der Vertrag ist innerhalb eines Monats ab dem ersten Arbeitstag zu unterzeichnen. Verzug bedeutet doppeltes Gehalt bis zum Jahresende; nach einem Jahr ohne Vertrag gilt der Arbeitnehmer als unbefristet eingestellt.

Vertragslaufzeit	Max. Probezeit
3 Monate – 1 Jahr	1 Monat
1–3 Jahre	2 Monate
Ab 3 Jahren und unbefristet	6 Monate
Weniger als 3 Monate	Unzulässig

Wird die zulässige Probezeit überschritten, ist für den über die Grenze hinaus geleisteten Zeitraum eine Entschädigung zu zahlen. Ausnahme von der Schriftform — Teilzeitbeschäftigung: Eine mündliche Vereinbarung ist zulässig, ein Personalverzeichnis führt der Arbeitgeber jedoch stets.

Pflichten des Arbeitgebers

Der zentrale Verantwortungsbereich sind Sozialversicherungsbeiträge und fristgerechte Zahlungen. Ein Teil wird vom Gehalt einbehalten, einen Teil zahlt das Unternehmen zusätzlich zum Entgelt; die Sätze werden auf lokaler Ebene festgelegt.

Fünf Versicherungen + Wohnen

- ✓ Rentenversicherung
- ✓ Krankenversicherung
- ✓ Arbeitslosenversicherung
- ✓ Unfallversicherung
- ✓ Mutterschaftsversicherung

Wohnungsbau-Sparfonds

in Peking je 12 % + 12 % auf beiden Seiten.

Gehalt, Arbeitszeit, Kündigung

Gehalt, Arbeitszeit, Urlaub

- ✓ Entgelt nicht unter dem regionalen Mindestlohn am Arbeitsort
- ✓ Standard: 8 Std./Tag und höchstens 44 Std./Woche
- ✓ Überstunden werden mit Zuschlag vergütet
- ✓ Betriebsordnung und bezahlter Urlaub

Kündigung und Abfindung

Eine arbeitgeberseitige Kündigung ist nur nach einem abschließenden Katalog möglich: Nichtbestehen der Probezeit, schwerwiegender Pflichtverstoß, erheblicher Schaden, strafrechtliche Verurteilung. Abfindung — wenn der Arbeitnehmer aus Verschulden des Unternehmens ausscheidet. Er kündigt mit einer Frist von 30 Tagen an; bei Gesundheitsgefahr sofort. Streitigkeiten: Mediation und Arbeitsschiedsverfahren.

Outstaffing und Fehler

Einstellung über eine Dienstleistungsgesellschaft

Ist eine Direkteinstellung nicht möglich, kommt Outstaffing zum Einsatz: Die Personalagentur schließt den Vertrag mit der Person, das Unternehmen überweist die Mittel für Gehalt und Beiträge. Die Vereinbarung legt Positionen und Mitarbeiterzahl fest, den Grundsatz gleicher Lohn für gleiche Arbeit, Sozialbeiträge und die Haftung der Parteien. Für eine Repräsentanz ist dies der einzige legale Weg.

Fehler ausländischer Unternehmen

- ⚠ Verzug beim schriftlichen Vertrag über einen Monat hinaus — Risiko doppelten Gehalts
- ⚠ Probezeit länger als zulässig
- ⚠ Unvollständige oder verspätete Beitragszahlung
- ⚠ Verlass allein auf den englischen Text ohne chinesische Fassung

Vier Säulen

Ausländische Unternehmen verlieren Streitigkeiten nicht aus böser Absicht, sondern aus Unkenntnis der Details. Die Vermutung spricht für den Arbeitnehmer: kein fristgerechter Vertrag — doppelte Zahlung. Zuerst die Personalunterlagen, dann der erste Arbeitstag.

- Säule 1 —** Schriftlicher Vertrag binnen 1 Monat
- Säule 2 —** Korrekte Probezeit
- Säule 3 —** Vollständige Sozialbeiträge
- Säule 4 —** Kündigung streng nach gesetzlichen Gründen

CONTACTS

VITA LIBERTA LIMITED

www.vitaliberta.hk

Office room 68, 7/F, Woon Lee Commercial Building, 7 Austin Ave, Tsim Sha Tsui, Kowloon, Hong Kong

+852 6841 6177



legal@vitaliberta.com



Hangzhou office (China):

Room 815, Building 3, Zhonghao Wangjiang International, No. 332 Wangjiang East Road, Shangcheng District, Hangzhou City

Direct line:

+86 130 7361 7169