



Wesentlichen an die Zahl der Angestellten am Standort und den Umsatz der Verwaltungsgesellschaft geknüpft.

Hat die Gesellschaft in Shanghai mindestens zehn Angestellte, wird zunächst Miete oder der Kauf von Geschäftsräumen abhängig von der Größe der Bürofläche mit einer Zahlung von bis zu 2,628 Millionen Yuan (etwa 316.000 Euro) unterstützt. Gezahlt wird dieser Zuschuss in drei Tranchen, verteilt über drei Jahre, wenn es sich um Mietflächen handelt, oder als Einmalzahlung im Falle des Kaufs.

Ein als Investmentgesellschaft errichtetes regionales Headquarter kann darüber hinaus eine Subvention für die Errichtung der Gesellschaft von bis zu fünf Millionen Yuan erhalten, deren Auszahlung in Raten in den ersten drei Jahren nach Gründung der Gesellschaft erfolgt. Sämtliche Zuschüsse werden in Form von nicht zurückzahlenden Cash-Boni gewährt.

Erreicht der Jahresumsatz eines Shanghaier Headquartiers, das in der Form der Investmentgesellschaft operiert, erstmalig eine Milliarde Yuan, gewährt die Stadt einen weiteren Erfolgsbonus von fünf Millionen Yuan, ebenfalls auszahlbar über drei Jahre. Handelt es sich lediglich um eine Managementgesellschaft, liegt die Grenze bei einem Jahresumsatz von 500 Millionen Yuan. Außerdem werden sogenannte »Upgrade«-Boni für die Erweiterung eines Headquartiers über China hinaus auf die gesamte asiatische, asien-pazifische oder gar weltweite Region und die damit in der Regel verbundene Aufstockung der Arbeitnehmerzahl gewährt. Neu errichtete Headquarter erhalten, wenn sie 50 oder mehr Angestellte in Shanghai beschäftigen und in ihrer Verwaltungsregion über China hinausreichen, bis zu acht Millionen Yuan zusätzliche Zahlungen. Für bereits bestehende Headquarter, die eine Erweiterung auf die Region Asien oder größer durchführen, locken drei Millionen Yuan. Darüber hinaus profitieren die ausländischen Angestellten der Headquarter von vereinfachten und beschleunigten Verfahren für die Erlangung von Aufenthaltsgenehmigungen und Arbeitsvisa. Zudem wird eine beschleunigte Behandlung durch den Zoll bei der Ein- und Ausfuhr von Waren versprochen. ■

FLORIAN KESSLER

# Kollektivverträge angestrebt

## Aktuelle Entwicklungen im Arbeitsrecht

Die Rechte von Angestellten werden in China weiter gestärkt. Und deren Vertretungen, die Gewerkschaften, treten immer selbstbewusster auf, auch in ausländisch investierten Unternehmen. Darauf müssen sich Unternehmen zunehmend einstellen.

Nachdem ausländische Unternehmen von den Gewerkschaften in den vergangenen Jahren dazu gedrängt wurden, Betriebsräte zu gründen und Gewerkschaftsgebühren abzuführen, versuchen die Gewerkschaften nunmehr, die Einführung von Kollektivarbeitsverträgen in Unternehmen durchzusetzen.

**Kollektivarbeitsverträge.** Aktuelle Vorfälle haben die Gewerkschaftstätigkeit in China wieder in den Blickpunkt gerückt. Streiks und tödliche Vorfälle bei internationalen und lokalen Unternehmen sind Ausdruck einer zunehmenden sozialen Spannung, die zu Forderungen nach einer stärkeren Arbeitnehmervertretung und Tarifverträgen führt.

Bereits Anfang 2011 hatte das chinesische Arbeitsministerium bekräftigt, dass mindestens 80 Prozent aller Unternehmen mit Betriebsrat spätestens bis Ende 2013 auch Tarifverträge abschließen sollen, was den Druck auf die Unternehmen in der zweiten Jahreshälfte 2013 erhöhen wird. Inoffiziell sollen in dieses sogenannte Rainbow-Programm auch Unternehmen ohne Betriebsrat einbezogen werden.

Schwerpunkt der Aktion soll die Einführung einheitlicher Standards für Gehaltserhöhungen sein. Sofern der Antrag auf einen Tarifvertrag von der Arbeitnehmerseite, die in der Regel durch den Betriebsrat oder die Gewerkschaft

vertreten wird, oder dem Unternehmen gestellt wird, muss die jeweils andere Seite innerhalb von 20 Tagen zwingend reagieren und Verhandlungen aufnehmen. Bei Scheitern der Verhandlungen sollen die Arbeitsbehörden schlichten. Im Falle einer Einigung muss der Tarifvertrag von der lokalen Arbeitsbehörde genehmigt werden.

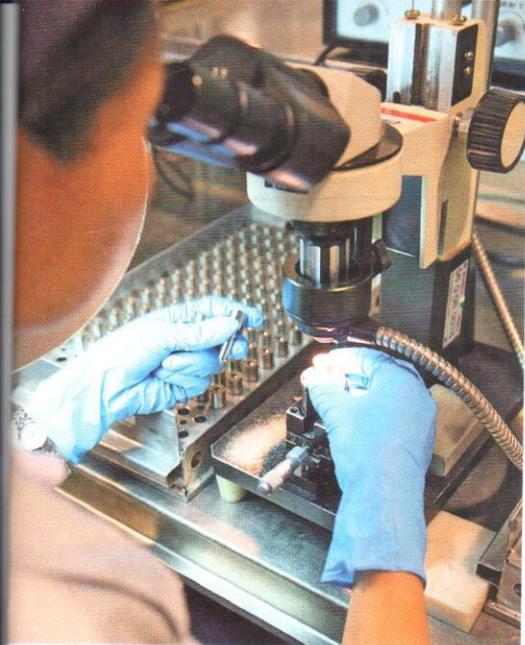
In jedem Fall ist es anzuraten, ein konstruktives Gespräch mit Gewerkschaft beziehungsweise Betriebsrat und gegebenenfalls auch mit der Arbeitsbehörde aufzunehmen, wenn ein entsprechender Antrag gestellt wird. Auf diese Weise kann die konkrete Unternehmenssituation, wie zum Beispiel die derzeitige finanzielle Lage und die wirtschaftlichen Aussichten, besser berücksichtigt werden.

Nach chinesischem Verständnis ist die Gewerkschaft anders als in Deutschland primär Kooperationspartner und nicht Gegenpol der Unternehmensleitung. Durch sie werden die Arbeitnehmer in die Unternehmenspolitik eingebunden. Im Falle einer grundlosen Ablehnung von Gesprächen muss das betroffene Unternehmen mit einem Bußgeld und gegebenenfalls mit weiteren Nachteilen bei der Durchsetzung eigener Interessen auch in anderen Bereichen bei den chinesischen Behörden rechnen, etwa wenn es um die Beantragung neuer Genehmigungen geht. Bei der Umsetzung des »Rainbow-Programms« stehen lokale Industrieparks häufig besonders unter Druck, da sie wegen der hohen Konzentration von produzierenden Unternehmen eine Vorbildfunktion einnehmen sollen.

Florian Kessler

ist Executive Director der WZR Consulting Ltd., Peking.

florian.kessler@wzr-legal.com



Künftig sollen in allen Unternehmen, auch in ausländisch investierten, Kollektivverträge abgeschlossen werden.

Sofern Kollektivvereinbarungen abgeschlossen werden, sollte darauf geachtet werden, dass diese auch abschließend sind und keinen Spielraum zu Verhandlungen über weitere Themen geben.

**Nur noch direkte Arbeitsverträge.** Darüber hinaus werden Möglichkeiten der Zusammenarbeit mit Personalvermittlungsagenturen durch neue Vorschriften erheblich eingeschränkt. Ausländisch investierte Unternehmen nutzen häufig den Service von sogenannten Personalvermittlungsagenturen wie FESCO oder China Star. Dies gilt insbesondere für die Abführung von Sozialabgaben und Steuern. Aber auch für die arbeitsvertragliche Anstellung von chinesischen Mitarbeitern werden Personalvermittlungsagenturen genutzt, obwohl ausländisch investierte Unternehmen Mitarbeiter auch direkt einstellen können.

Die Einstellung von Mitarbeitern über eine Personalagentur hat insbesondere den Vorteil, dass bestimmte Aufgaben wie das arbeitsvertragliche Management zu einem großen Teil ausgelagert werden können. Neue Vorschriften vom Juli 2013 schränken diese Möglichkeiten erheblich ein. Die Einstellung über eine Personalagentur ist jetzt nur noch bei befristeten Positionen sowie bei Aushilfs- und Vertretungssituationen möglich.

Befristete Stellen im Sinne der neuen Vorschriften sind Positionen, die nicht länger als sechs Monate besetzt werden. Mit Aushilfsstellen sind solche Positionen gemeint, die nicht das Kerngeschäft des Unternehmens betreffen – Sekretärinnen zum Beispiel, aber nicht Ver-

triebsmitarbeiter. Vertretungsstellen sind wiederum Stellen, bei denen der über eine Agentur entsandte lediglich vorübergehend einen bestehenden Mitarbeiter ersetzt, wenn dieser etwa aufgrund einer Weiterbildung oder wegen Urlaubs aus anderen Gründen nicht in der Lage ist, seine Leistung zu erbringen.

Für Repräsentanzbüros gelten die neuen Regelungen nicht. Diese dürfen auch in Zukunft einheimische Mitarbeiter in sämtlichen Geschäftsbereichen nur über lizenzierte Personaldienstleister einstellen.

Ausländisch investierte Unternehmen mit bestehenden Leiharbeitsverhältnissen sind jedoch dazu angehalten, direkte Arbeitsverträge abzuschließen, soweit es sich nicht um untergeordnete Positionen wie oben beschrieben handelt. Dabei sollte im Rahmen der Umstellung die Betriebszugehörigkeit bei der Personalagentur auf den neuen Vertrag angerechnet werden, um das Risiko einer Abfindung zu verringern.

Arbeitsverträge, die vor dem 28. Dezember 2012 abgeschlossen wurden, können nach den neuen Vorschriften bis zum Auslaufen der vereinbarten Laufzeit weiter aufrechterhalten werden. Hier ist eine Umstellung vor Ablauf der Vertragslaufzeit nicht notwendig. Am 9. August 2013 hat das chinesische Arbeitsministerium angekündigt, den genannten Stichtag vom »28. Dezember 2012« auf den 1. Juli 2013 verschieben zu wollen. Hier ist die weitere Entwicklung abzuwarten. ■

CMS Hasche Sigle

#### **Deutscher Vertreter in den Arbitration Chambers Hong Kong**

Die Kanzlei CMS Hasche Sigle ist jetzt deutscher Vertreter in den Arbitration Chambers Hong Kong, die Experten auf dem Gebiet der internationalen Schiedsgerichtsbarkeit aus den wichtigsten Jurisdiktionen des internationalen Wirtschaftsverkehrs vereinen. Die Mitglieder der im September 2012 gegründeten Chambers kommen aus England, Australien, Hongkong selbst und mit CMS Hasche Sigle nun auch erstmals aus Kontinentaleuropa. Derzeit finden Gespräche zur Erweiterung der Chambers mit Kandidaten aus den USA, Brasilien und der Schweiz statt. ■