

Michael Lorenz  
Lidong Pan

# Das deutsche und chinesische Arbeits- und Steuerrecht

The German and Chinese Labour  
and Tax Law

中德两国之劳动法及税法  
中独両国の労働法及び税法

*2. Auflage*

 Springer Gabler

---

Das deutsche und chinesische Arbeits- und  
Steuerrecht

The German and Chinese Labour and Tax Law

中德两国之劳动法及税法

中独両国の労働法及び税法

---

Michael Lorenz • Lidong Pan

Das deutsche und  
chinesische Arbeits- und Steuerrecht

The German and  
Labour and Tax Law

中德两国之劳动法及税法

中独両国の労働法及び税法

Ein Praxishandbuch auf Deutsch, Englisch,  
Chinesisch und Japanisch

A Practical Handbook in German, English,  
Chinese and Japanese

中德英日四语实操手册

— 日本語・英語・中国語・ドイツ語4か国語の実  
用マニュアル

 Springer Gabler

Michael Lorenz  
Lorenz & Partners  
Bangkok, Thailand  
Hongkong

Lidong Pan  
Reiz Law Firm  
Guangzhou, Volksrepublik China

ISBN 978-3-658-26591-5  
<https://doi.org/10.1007/978-3-658-26592-2>

ISBN 978-3-658-26592-2 (eBook)

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

© Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH, ein Teil von Springer Nature 2019

Das Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung, die nicht ausdrücklich vom Urheberrechtsgesetz zugelassen ist, bedarf der vorherigen Zustimmung des Verlags. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Bearbeitungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen. Die Wiedergabe von allgemein beschreibenden Bezeichnungen, Marken, Unternehmensnamen etc. in diesem Werk bedeutet nicht, dass diese frei durch jedermann benutzt werden dürfen. Die Berechtigung zur Benutzung unterliegt, auch ohne gesonderten Hinweis hierzu, den Regeln des Markenrechts. Die Rechte des jeweiligen Zeicheninhabers sind zu beachten. Der Verlag, die Autoren und die Herausgeber gehen davon aus, dass die Angaben und Informationen in diesem Werk zum Zeitpunkt der Veröffentlichung vollständig und korrekt sind. Weder der Verlag, noch die Autoren oder die Herausgeber übernehmen, ausdrücklich oder implizit, Gewähr für den Inhalt des Werkes, etwaige Fehler oder Äußerungen. Der Verlag bleibt im Hinblick auf geografische Zuordnungen und Gebietsbezeichnungen in veröffentlichten Karten und Institutionsadressen neutral.

Springer ist ein Imprint der eingetragenen Gesellschaft Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH und ist ein Teil von Springer Nature  
Die Anschrift der Gesellschaft ist: Abraham-Lincoln-Str. 46, 65189 Wiesbaden, Germany

---

# Vorwort

Sehr geehrte Leser,

auch in dieser 2. Auflage stellt dieses Buch eine Zusammenfassung der wesentlichen arbeits- und steuerrechtlichen Vorschriften in Deutschland und China dar. Seit seiner Öffnung in den 80-er Jahren hat China eine dramatische Entwicklung genommen, die so in der modernen Zeit ungesehen ist. Das flächenmäßig viertgrößte Land der Erde hat es innerhalb von nur drei Jahrzehnten geschafft, sich zur zweitgrößten Volkswirtschaft der Welt aufzuschwingen. Betrachtet man heute die Küste Chinas mit Städten wie Shanghai, Qingdao, Peking, Shenzhen oder Guangzhou, so trifft man auf hochentwickelte Industriestandorte, die schon lange die Schwelle der „Fabrik der Welt“ hinter sich gelassen haben. Auch die Rechtsentwicklung hat sich in den letzten Jahren sogar beschleunigt – gerade auf dem Gebiet des Arbeitsrechts. Die damit verbundenen Rahmenbedingungen kann auch aus Kostengründen kein Unternehmen ignorieren. Mit der sich abkühlenden Konjunktur in den Vereinigten Staaten und Europa und der Eurokrise gibt es für westliche Unternehmen wenig Alternativen zu China. Man muss in China präsent sein, um den Anschluss nicht zu verpassen. Mit einem Wirtschaftswachstum von 6% - 10% (2018: 6,6%) in den letzten Jahren und einer Bevölkerung von fast 1,4 Milliarden Menschen stellt China einen Absatzmarkt dar, den kein westliches Unternehmen außer Acht lassen kann. Es stellt sich somit für viele Unternehmen nicht die Frage in welches Land in Asien zu investieren ist, sondern in welchem Land gegebenenfalls neben China noch zu investieren ist. Man spricht hier auch von der „China +“ Strategie.

Dieses Buch soll dabei helfen, einen ersten Überblick über das deutsche und chinesische Arbeits- und Steuerrecht sowie die Wechselwirkungen bei grenzüberschreitenden Sachverhalten zu geben, insbesondere im Falle einer Entsendung von Arbeitnehmern zwischen den beiden Ländern. Das Buch soll dem Praktiker zudem als Stütze und Nachschlagewerk dienen. Dabei soll die Kommunikation zwischen dem Personalverantwortlichen

in Deutschland oder Drittländern und seinem Gegenüber in China durch die identisch gegliederten Teile in Deutsch, Englisch, Chinesisch und Japanisch erleichtert werden.

Wir bedanken uns außerordentlich bei unseren Mitarbeitern für ihre sehr aktive Unterstützung. Besonders hervorzuheben sind hier **Xu Ruoqi**, **Lai Yuhui**, **Hasegawa Keiko** und **Zhang Sheng**, die vor allem bei der Überarbeitung der chinesischen und japanischen Version geholfen haben sowie **Melanie Kühn**, die für das Aktualisieren des deutschen und englischen Teils verantwortlich war.

Für Kritik und Hinweise sind wir Ihnen dankbar.

Michael Lorenz & Lidong Pan

---

# Preface

Dear Reader,

the 2nd edition of this book summarizes the essential labour and tax regulations in Germany and China. Since its opening in the 1980s, China has undergone a dramatic development that is unseen in modern times. The world's fourth-largest country in terms of surface has managed to become the second largest economy in the world within only three decades. When looking at China's coast with cities such as Shanghai, Qingdao, Beijing, Shenzhen or Guangzhou, highly developed industrial locations can be found having left the image of the "factory of the world" far behind.

Legal developments have accelerated in recent years - especially in the field of labour law. The related legal environment cannot be ignored by any enterprise, in particular for cost reasons. Facing weakening economies in the US and Europe as well as in the view of the euro crisis, there are few alternatives for Western enterprises apart from China to further grow. International enterprises have to be present in China in order not to miss the boat. With an economic growth of 6% - 10% (2018: 6.6%) in recent years and a population of almost 1.4 billion people, China represents a sales market that no Western company can ignore. For many companies, the question is not which country to invest in within Asia, but which country to invest in besides China. This is also referred to as the "China +" strategy.

This book is intended to give an overview of German and Chinese labour and tax law as well as the interdependencies in cross-border situations, especially in the case of a secondment of employees between the two countries. The book shall also be a guide and reference book for practitioners. The identical structure of the German, English, Chinese and Japanese parts shall facilitate the communication between the human resources managers in the different countries.

We would like to express our gratitude to our employees for their very active support. Particularly noteworthy are **Xu Ruoqi**, **Lai Yuhui**, **Hasegawa Keiko** and **Zhang Sheng**, who helped with the revision of the Chinese and Japanese versions, and **Melanie Kühn**, who was responsible for updating the German and English parts.

We appreciate any remarks or suggestions you might have.

Michael Lorenz & Lidong Pan



---

# 序

亲爱的读者：

此书为实操手册的第二版，概述了中德两国劳动和税收事宜的基本法规。自80年代改革开放以来，中国经历了近代以来从未有过的巨大发展。中国，作为领土面积全球第四的国家，仅用了短短三十年的时间就成为世界第二大经济体。从中国沿海城市的发展来看，如上海、青岛、北京、广州以及深圳等，都已形成高度发达的工业地区，中国已将“世界工厂”的形象远远抛在身后。

近年来，法制发展迅速，特别是在劳动法领域。任何企业都不能忽视相关的法律环境，尤其是出于成本原因。面对美欧经济疲软以及欧元危机的影响，西方企业几乎没有其他选择来进一步增长，来华发展是较好的方法。以免错失良机，国际企业应当进驻中国。近年来，中国经济增长6%-10%（2018年：6.6%），人口近14亿，是任何西方企业都无法忽视的销售市场。对于许多公司来说，需要其思考的问题不是投资亚洲的哪一个国家，而是在投资中国的基础上需进一步投资哪个国家。这也被称为“中国+”战略。

本书旨在概述中国和德国的劳动法和税法，以及其跨境情况下的相互依存关系，特别是在两国之间借调劳动者的情况下。该书也可作为从业人员的指南及参考书。德语、英语、中文和日语部分结构相同，便于不同国家人力资源经理之间的沟通。

在此，感谢我们同事对这本书的大力支持。特别值得注意的是许若琦、章升以及赖宇慧、长谷川慧子帮助翻译和修订了中文版以及日文版，Melanie Kühn帮助更新德语和英语部分。

我们感谢您的任何意见或建议。

Michael Lorenz & 潘立冬

---

## はしがき

### はしがき

本書は実務操作マニュアルの第二版であり、中国とドイツの労働及び税金に関連する基本的な法律法規を紹介した。中国は1980年代から改革し開放して以来、近代に今までなかった巨大な発展を遂行してきた。領土面積が世界で四位を占める国家として、中国は僅か30年間で世界第二位の経済大国となった。中国の沿海都市の発展からみると、上海、青島、北京、広州及び深センなどは、大きく発達した工業地域となっている。中国は既に「世界工場」というイメージを捨てた。

近年、中国の法制度は速やかに発展し、特に労働法分野である。どんな企業でも特にコスト面から、無視できない法律環境となっている。欧米の経済発展緩慢状況及びユーロ危機の影響に直面し、欧米の企業は成長のため、中国へ行くのがよりよく、その他の選択肢がほとんどない。良い機会を見逃さないように、国際企業は中国へ進出すべきである。近年、中国の経済成長率が6%-10%(2018年:6.6%)で、人口が14億近く、これは欧米の企業が無視できない営業マーケットである。多くの会社にとって、考えなければならない問題はアジアのどの国を投資するのではなく、中国を投資する上に、どの国を投資する必要があるかという問題である。これは「中国+」戦略と呼ばわれる。

本書は中国とドイツの労働法及び税法、並びに国境を跨いだ状況の下の相互の依存関係、特に両国間の労働者の出向状況について紹介した。本書を業務員の手引き及び参考書とすることもできる。ドイツ語、英語、中国語及び日本語の内容は全く同じで、それぞれの国の人材資源管理者間の交流に便利である。

本書の出版について、同僚たちに変にお世話になった。特に中国語版と日本語版の翻訳と修正について許若琦、章昇と頼宇慧、長谷川慧子、ドイツ語版と英語版の更新についてMelanie Kühnに変にお世話になった。

ここに深く謝意を表したい。

Michael Lorenz & 潘立冬

---

# Table of Contents

Vorwort .....	5
Preface.....	7
前言.....	9
はしがき .....	9
<b>Das deutsche und chinesische Arbeits- und Steuerrecht .....</b>	<b>G 15</b>
Abkürzungsverzeichnis .....	G 21
A    Das deutsche Arbeitsrecht .....	G 23
B    Steuern in Deutschland .....	G 46
C    Chinesisches Arbeitsrecht.....	G 57
D    Steuern in China.....	G 86
E    Internationales Steuerrecht .....	G 98
<b>The German and Chinese Labour and Tax Law.....</b>	<b>E 103</b>
List of Abbreviations .....	E 109
A    German Labour Law .....	E 111
B    Taxes in Germany.....	E 131
C    Chinese Labour Law .....	E 140
D    Taxes in China .....	E 165
E    International Tax Law.....	E 176
<b>中德两国之劳动法及税法 .....</b>	<b>C 181</b>
缩略语清单.....	C 187
(一) 德国劳动法.....	C 189
(二) 德国的税收.....	C 205
(三) 中国劳动法.....	C 213
(四) 中国税收.....	C 233
(五) 国际劳动法和国际税收法.....	C 241

<b>中独両国の労働法及び税法</b> .....	<b>J 253</b>
略語の説明.....	J 253
(一) ドイツ労働法.....	J 255
(二) ドイツの税金.....	J 273
(三) 中国労働法.....	J 282
(四) 中国の税金.....	J 306
(五) 国際労働法と国際税法.....	J 318
<b>Attachments</b> .....	<b>A 323</b>
1. Employment Contract for Work in Germany (in English and German).....	A 327
2. Employment Contract for Work in China .....	A 331
a) Long version for Expat .....	A 331
b) Short version for the Chinese authorities .....	A 333
3. Secondment Agreement.....	A 336
4. Comparison between the current and new DTA Germany-China.....	A 338
a) German Version .....	A 338
b) English Version .....	A 363
5. Full Text of the new DTA Germany-China.....	A 388
a) German Version .....	A 388
b) English Version.....	A 388
c) Chinese Version.....	A 388
6. Social Security Agreement Germany/China (in English and German).....	A 389
7. Checklist Secondment.....	A 397
a) German Version .....	A 397
b) English Version.....	A 397
8. Table of Regional Minimum Wages in China 2018.....	A 398
9. Application for Voluntary Social Security Enrollment in Germany .....	A 399

---

# **Das deutsche und chinesische Arbeits- und Steuerrecht**

---

# Inhaltsverzeichnis

Abkürzungsverzeichnis .....	G 21
A Das deutsche Arbeitsrecht .....	G 23
I. Einleitung.....	G 23
II. Gesetzliche Rahmenbedingungen .....	G 24
III. Individualarbeitsrecht .....	G 25
1. Einführung.....	G 25
2. Arbeitsvertrag (Arbeitsverhältnis).....	G 25
3. Vertragsdauer.....	G 27
4. Bezahlte/Unbezahlte Freistellung .....	G 29
5. Vergütung/Mindestlohn.....	G 30
6. Arbeitszeit.....	G 31
7. Versicherungen.....	G 32
8. Kündigung .....	G 34
9. Entsendungen .....	G 39
IV. Kollektivarbeitsrecht.....	G 41
1. Einleitung .....	G 41
2. Tarifvertragsrecht .....	G 41
3. Betriebsverfassungsrecht .....	G 43
V. Arbeitsgerichtsverfahren.....	G 44
1. Einleitung .....	G 44
2. Kosten .....	G 44
3. Dauer.....	G 44
B Steuern in Deutschland .....	G 46
I. Persönliche Einkommensteuer vs. Körperschaftsteuer.....	G 46
II. Beschränkte vs. unbeschränkte Steuerpflicht.....	G 47
1. Unbeschränkte Steuerpflicht (Lebensmittelpunkt in Deutschland).....	G 48
2. Erweitert unbeschränkte Steuerpflicht .....	G 48
3. Beschränkte Steuerpflicht.....	G 48
4. Erweitert beschränkte Steuerpflicht.....	G 49

	III.	Welteinkommensprinzip.....	G 50
	IV.	Steuern auf .....	G 51
		1. Gehalt.....	G 51
		2. Zinsen/ Dividenden .....	G 52
	V.	Steuertarif.....	G 55
	VI.	Ehegatten Splitting .....	G 56
C		Chinesisches Arbeitsrecht.....	G 57
	I.	Einleitung.....	G 57
	II.	Gesetzliche Rahmenbedingungen .....	G 57
	III.	Individualarbeitsrecht .....	G 58
		1. Arbeitsvertrag (Arbeitsverhältnis).....	G 58
		2. Vertragsdauer.....	G 63
		3. Bezahlte/Unbezahlte Freistellung .....	G 64
		4. Vergütung/Mindestlohn.....	G 67
		5. Arbeitszeit.....	G 67
		6. Sozialversicherung .....	G 69
		7. Kündigung .....	G 73
	IV.	Kollektivarbeitsrecht.....	G 78
		1. Einleitung .....	G 78
		2. Betriebsgewerkschaften/Kollektivverträge.....	G 79
		3. Streikrecht.....	G 80
		4. Rolle der Kommunistischen Partei .....	G 81
	V.	Arbeitsgerichtsverfahren.....	G 81
		1. Einleitung .....	G 81
		2. Kosten .....	G 83
		3. Schiedsgerichtsverfahren.....	G 83
D		Steuern in China.....	G 86
	I.	Persönliche Einkommensteuer vs. Körperschaftsteuer.....	G 86
		1. Einkommensteuer .....	G 86
		2. Körperschaftsteuer .....	G 86
	II.	Beschränkte vs. unbeschränkte Steuerpflicht.....	G 87
		1. Einführung.....	G 87
		2. Steuerpflicht .....	G 88
		3. Planungsempfehlung.....	G 89
	III.	Steuerberechnung .....	G 91
		1. Gesamteinkommen.....	G 91
		2. Andere Einkünfte .....	G 92
		3. Steuerliche Vorzugsbehandlungen .....	G 93
		4. Anrechnung von im Ausland gezahlten Steuern .....	G 94
		5. Spezielle Abzugsposten.....	G 95



---

IV.	Abgabe der Steuererklärung .....	G 96
1.	Steuerregistrierung .....	G 96
2.	Monatliche Steuererklärung .....	G 96
3.	Ausländisches Einkommen .....	G 97
E	Internationales Steuerrecht .....	G 98
I.	Altes vs. neues DBA Deutschland/China.....	G 98
II.	Methoden zur Befreiung von der Doppelbesteuerung.....	G 101

---

## Abkürzungsverzeichnis

AGB	Das chinesische Arbeitsgesetzbuch (Labour Code)
AVG	Das chinesische Arbeitsvertragsgesetz (Act on Employment Agreements)
CEO	Chief Executive Officer
DBA	Doppelbesteuerungsabkommen
EStG	Einkommensteuergesetz
EUR	Euro
GmbH	Gesellschaft mit beschränkter Haftung
PMPLIIT	Provisional Measures on the Personal Lodging of Individual Income Tax
QCD	Quick Calculation Deduction
RIACT	Regulations on the Implementation of Administration of Tax Collection
RMB	Ren Min Bi (Chinesische Währung)

---

## **A. Das deutsche Arbeitsrecht**

### **I. Einleitung**

Das deutsche Arbeitsrecht regelt die Rechtsbeziehungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern und dient der Herstellung sozialer Gerechtigkeit auf privatrechtlicher (arbeitsvertraglicher) Grundlage. Das Arbeitsrecht soll der angenommenen stärkeren Verhandlungsposition des Arbeitgebers weitgehende Schutzrechte der Arbeitnehmer entgegenstellen und so für faire und gerechte Arbeitsbeziehungen sorgen. Es geht also innerhalb des Systems nicht um gleichrangige Zuweisung von Rechten und Pflichten, sondern es werden bewusst Arbeitnehmer gegenüber den ohnehin als „mächtiger“ angesehenen Arbeitgebern in eine Position der ungefähren Gleichberechtigung hineinversetzt. Anderenfalls – so der Gesetzgeber – würde die geltende Vertragsfreiheit einseitig zum Vorteil der Arbeitgeberseite wirken können. Arbeitnehmer werden dabei als schutzwürdiger angesehen als z.B. freie Dienstnehmer, die grundsätzlich nicht unter die arbeitsrechtlichen Schutzgesetze fallen.

Die Umsetzung des Zieles des Arbeitnehmerschutzes erfolgt auf vielfältige Weise. Im Bereich des Arbeitsprivatrechts wird der Grundsatz der Vertragsfreiheit durch eine gerichtliche Vertragskontrolle mittlerweile stark eingeschränkt. Eine Vielzahl von Gesetzen, die zum Individualarbeitsrecht zählen, enthalten Detailregelungen zu einzelnen Vertragsgegenständen, wie z.B. Arbeitszeit, Urlaub, Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, Teilzeitarbeit und Befristung von Arbeitsverträgen. Einer der wesentlichen Kernbereiche des deutschen Individualarbeitsrechts ist der ausdifferenzierte Kündigungsschutz. Anders als in Systemen des „Employment at will“ bedarf eine Arbeitgeberkündigung im Regelfall einer gerichtlich überprüfaren Rechtfertigung.

Ein weiteres Kennzeichen des deutschen Arbeitsrechts ist das ausdifferenzierte kollektive Arbeitsrecht. Über Betriebsräte und Gewerkschaften wird eine Mitbestimmung von Arbeitnehmern in vielen betrieblichen Belangen gewährleistet. Abgesehen von wenigen Industriebereichen gibt es jedoch keine echte wirtschaftliche Mitbestimmung, da auch die unternehmerische Handlungsfreiheit des Arbeitgebers den Schutz der Verfassung genießt.

Insgesamt ist das deutsche Arbeitsrecht in Gesetz und Praxis auf Kooperation und vertrauensvolle Zusammenarbeit ausgerichtet. Anders als in vielen anderen europäischen Volkswirtschaften sind arbeitsrechtliche Auseinandersetzungen, insbesondere Streiks, eher selten.

## II. Gesetzliche Rahmenbedingungen

Ogleich schon in der Weimarer Reichsverfassung nach dem 1. Weltkrieg und zuletzt anlässlich der Wiedervereinigung ein einheitliches Arbeitsrecht vorgesehen war, ist es hierzu bisher nicht gekommen. Es ist aus heutiger Sicht auch unwahrscheinlich, dass es in absehbarer Zeit ein Arbeitsgesetzbuch geben wird.

Das Arbeitsrecht ist somit durch eine schier unübersichtliche Vielzahl gesetzlicher und sonstiger Regelungen geprägt, darüber hinaus kommt dem Richterrecht, insbesondere bundesgerichtlichen Entscheidungen, herausragende Bedeutung zu. Viele Bereiche, wie das wichtige Arbeitskammerrecht und das Recht der Arbeitnehmerhaftung, sind sogar überhaupt nicht gesetzlich geregelt.

Oberstes Gesetz ist die Verfassung (Grundgesetz), die wichtige Festlegungen für das Arbeitsrecht enthält. Zu nennen sind insoweit insbesondere die Koalitionsfreiheit, die die Bestandsgrundlage für Gewerkschaften und deren Betätigungsfeld darstellt, der Gleichbehandlungsgrundsatz, der für das gesamte Arbeitsrecht ein Grundprinzip darstellt und das Sozialstaatsgebot, das die Basis des gesamten Arbeitnehmerschutzrechts bildet.

Aufgrund der Zugehörigkeit der Bundesrepublik Deutschland zur europäischen Union hat das Europäische Recht eine zunehmende Bedeutung auch im Arbeits- und Sozialrecht. Europäische Arbeitnehmer genießen Freizügigkeit und Gleichberechtigung innerhalb der Union. Vor allem aber steht im Mittelpunkt der Gesetzgebung der EU das erklärte Ziel einer Angleichung der verschiedenen Arbeitsrecht- und Sozialordnungen herbeizuführen. Mittlerweile mehren sich sogar Regelungen, die unmittelbar in den EU Staaten gelten. In vielen Arbeitsrechtsbereichen steht hinter einem nationalen Gesetz eine Vorgabe der EU, z.B. bei der Arbeitszeit, im Urlaubsrecht, bei der Leiharbeit und bei Entsendungen.

Im Individualarbeitsrecht ist nach wie vor das allgemeine Zivilrecht (BGB) die wichtigste Gesetzesquelle. Hinzu kamen im Laufe der Zeit eine Vielzahl von Einzelgesetzen, von besonderer Bedeutung sind insbesondere das Kündigungsschutzgesetz, das Teilzeit- und Befristungsgesetz, das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz, das Arbeitszeitgesetz und diverse Sozial- und Schutzgesetze.

Im kollektiven Arbeitsrecht ragen das Betriebsverfassungsgesetz und das Tarifvertragsgesetz heraus. Hinzu kommen wichtige verfahrensrechtliche Regelungen, wie die ZPO und das Arbeitsgerichtsgesetz.

### **III. Individualarbeitsrecht**

#### **1. Einführung**

Das Individualarbeitsrecht regelt die Rechtsbeziehungen zwischen einem einzelnen Arbeitnehmer und dessen Arbeitgeber. Über die sich aus dem Arbeitsvertrag ergebenden Rechte und Pflichten hinaus zählen hierzu auch weitere gesetzliche Regelungen, die dem Schutz des einzelnen Arbeitnehmers dienen.

Wichtig ist zunächst festzustellen, wer überhaupt in den Genuss der Sonderrechte für Arbeitnehmer kommt. Diese sind nämlich abzugrenzen von Selbstständigen (freien Mitarbeitern), arbeitnehmerähnlichen Personen, Organen der Gesellschaft und zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten. Auch innerhalb der Gruppe der Arbeitnehmer ist zu differenzieren. So gelten z.B. für geringfügig Beschäftigte, Hausangestellte, Leiharbeiter und leitende Angestellte Sonderregeln.

Als Arbeitnehmer gilt grundsätzlich, wer für einen anderen (Arbeitgeber) auf der Basis eines privatrechtlichen Vertrages geistige und/oder physische Arbeit nach dessen Weisungen verrichtet. Im Gegensatz dazu kann ein Selbständiger frei von Weisungen über seine Zeit bestimmen und Arbeitsort und Arbeitsweise festlegen. Dabei gibt es – abgesehen von den schon genannten Differenzierungen – zahlreiche Graubereiche, so arbeiten viele freie Mitarbeiter zu festen Zeiten bei einem einzigen Auftraggeber und unterliegen hinsichtlich des Inhalts ihrer Tätigkeit selbstverständlich genauesten Weisungen.

Ohnehin ist nicht nur eine arbeitsrechtliche Betrachtung anzustellen; so verwendet z.B. das Sozialrecht den ganz anders definierten Begriff des „Beschäftigten“ und verpflichtet Selbstständige, die ausschließlich für einen Auftraggeber tätig sind, zur Abführung von Rentenversicherungsbeiträgen.

Etwas einfacher strukturiert ist hingegen der Begriff des Arbeitgebers, hierzu zählt jede Einzel- und juristische Person, die auch nur einen Arbeitnehmer beschäftigt.

#### **2. Arbeitsvertrag (Arbeitsverhältnis)**

##### **a) Formvorschriften**

Ein Arbeitsverhältnis kommt durch Abschluss eines Arbeitsvertrages zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer zustande. Dabei gilt in Deutschland, dass es kein Formerfordernis für Arbeitsverträge gibt, das heißt ein solcher kann auch mündlich rechtswirksam abgeschlossen werden. Üblich und empfehlenswert ist allerdings der Abschluss eines schriftlichen Vertrages, der die Absprachen möglichst genau festhält.

Erweist sich ein Arbeitsvertrag als unwirksam und hat der Arbeitnehmer seine Tätigkeit bereits aufgenommen, liegt ein faktisches Arbeitsverhältnis vor. Dieses kann zwar dann nach Kenntnis der Unwirksamkeit unverzüglich beendet werden, wird

jedoch nicht rückabgewickelt, d.h. der vermeintliche Arbeitnehmer behält z.B. seinen Vergütungsanspruch.

Der Arbeitsvertrag ist regelmäßig die wichtigste Quelle für die Bestimmung der beiderseitigen Rechte und Pflichten. Daneben muss stets geprüft werden, ob sich in kollektivvertraglichen Regelungen, insbesondere anwendbaren Tarifverträgen und (Konzern-, Gesamt-) Betriebsvereinbarungen, keine für den Arbeitnehmer günstigere oder den Vertrag ergänzende Regelungen finden. Außerdem darf der Vertrag nicht gegen zwingendes Gesetzesrecht verstoßen.

Seit den durch die Schuldrechtsreform 2002 eingeführten umfassenden Vertragsinhaltskontrollen sind der freien Vertragsgestaltung durch die Parteien zunehmend enge Grenzen gesetzt. Dabei sind z.B. überraschende und ungewöhnliche Klauseln genauso unzulässig, wie unangemessene und benachteiligende Bedingungen. Überdies sorgt das Transparenzgebot dafür, dass unklare, unverständliche oder unbestimmte Regelungen immer zu Lasten des Arbeitgebers ausgelegt werden.

Die Rechtsprechung ist in den letzten Jahren immer restriktiver geworden. Selbst viele Jahrzehnte übliche Klauseln werden immer wieder für unwirksam erklärt. Oftmals geschieht dies mit sofortiger Wirkung, d.h. der Arbeitgeber genießt keinen Vertrauensschutz. Eine geltungserhaltende Reduktion, also die Geltung einer unwirksamen Vereinbarung zumindest soweit, dass nur der überschießende (unwirksame) Teil gestrichen wird, ist im Gesetz nicht vorgesehen. Damit fällt eine unwirksame Klausel insgesamt weg und es gilt das Gesetz, oftmals zum erheblichen Nachteil des Arbeitgebers.

Die Unwirksamkeit selbst vieler Vertragsklauseln führt aber nie dazu, dass der gesamte Arbeitsvertrag unwirksam wird. Dieser bleibt stets (notfalls mit einem Minimum an Bestimmungen) erhalten. Der Grundsatz der Vertragsfreiheit gilt also im deutschen Arbeitsrecht nur sehr eingeschränkt. Umso wichtiger ist eine juristisch sorgfältige und stetige Aktualisierung der verwendeten Vertragsmuster. Hiervon werden in der Regel unterschiedliche Entwürfe benötigt, da für unterschiedliche Arbeitnehmergruppen jeweils ganz andere Regeln zu beachten sind. Unterschiedliche Muster werden z.B. benötigt für (Tarif-) Arbeitnehmer, leitende Angestellte, Teilzeitbeschäftigte, befristete Angestellte, geringfügig Beschäftigte, Auszubildende, Praktikanten und Organvertreter (Vorstand, Geschäftsführer). Hinzu kommen Verträge für freie Mitarbeiter, Berater, Leiharbeiter und Handelsvertreter, um nur einige zu nennen.

Sonderevereinbarungen werden benötigt für Situationen wie z.B. Aussendungen und im Falle des Ausscheidens von Mitarbeitern (Aufhebungs- oder Abwicklungsvertrag).

Einen gesetzlich notwendigen vorgeschriebenen Mindestinhalt für Arbeitsverträge gibt es in Deutschland nicht. Lediglich das Nachweisgesetz enthält einen Katalog von Bestimmungen, die schriftlich fixiert werden sollen. Zwingenden Charakter hat dieses Gesetz allerdings nicht. Erfolgt keine schriftliche Festlegung der Arbeitsbedingungen, führt dies lediglich dazu, dass der Arbeitgeber im Streitfall seine Version der Vereinbarung beweisen muss. Ungeachtet dessen ist es in weit über 90% der Fälle üblich und gewohnte Praxis einen schriftlichen Vertrag abzuschließen. Nachfolgend sind einige der wichtigsten Vertragsregelungen sowie die dazu zu beachtenden Gesetzesregelungen dargestellt.

**b) Diskriminierungsschutz**

Der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz ergibt sich aus dem Grundgesetz. Darüber hinaus regelt das 2006 in Kraft getretene Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (das auf einer europäischen Richtlinie basiert) Details zum Diskriminierungsschutz. Praktisch relevant ist das Gesetz bis heute nur im Bereich der Stellenbesetzung, die geschlechtsneutral erfolgen muss und bei der keine (mittelbare) Diskriminierung von Ausländern oder Schwerbehinderten vorliegen darf. Im laufenden Arbeitsverhältnis und anlässlich der Beendigung ist das Gesetz bislang ohne Wirkung geblieben, so dass – anders als zum Beispiel in den USA – der Diskriminierungsschutz keinen besonderen Stellenwert im deutschen Arbeitsrecht besitzt.

Das Bundesverfassungsgericht hat am 10. Oktober 2017 (Az.: 1 BvR 2019/16) entschieden, dass es ab 2019 für Intersexuelle möglich sein soll, als „inter“ oder „divers“ im Personenstandsregister geführt zu werden. Art. 3 Grundgesetz schützt das allgemeine Persönlichkeitsrecht, zu dem auch der Schutz vor Diskriminierung gehört, wenn das Geschlecht einer Person nicht biologisch bestimmt, eine Person also weder als männlich oder weiblich eingeordnet werden kann. Dies wird auch zahlreiche Auswirkungen im deutschen Arbeitsrecht haben, z.B. betreffend Kleiderordnung, Minderheitenquoten, Formulierungen in Stellenanzeigen etc.

**c) Visumerteilung und Arbeitserlaubnis**

Bei der Beschäftigung von Ausländern wird ein Unterschied zwischen EU-Staatsangehörigen, die keinen wesentlichen Beschränkungen unterliegen, und sogenannten Drittstaatsangehörigen, die eine Arbeitserlaubnis und darauf einen beruhenden Aufenthaltstitel benötigen, unterschieden. Die Arbeitserlaubnis ist für Angehörige bestimmter Staaten (z.B. USA, Japan, Australien, Kanada) relativ leicht zu erlangen, Gleiches gilt für Hochqualifizierte aus anderen Ländern. Problematisch ist die Erlangung einer Arbeitserlaubnis für andere Drittstaatsangehörige mit geringerer oder keiner Qualifikation. Diese benötigen einen festen Arbeitsplatz (Zusage/Arbeitsvertrag) und/oder müssen über spezielle Qualifikationen (z.B. Spezialitätenkoch; besondere Sprachkenntnisse, die für die Arbeit unerlässlich sind) verfügen.

**3. Vertragsdauer**

Der Regelfall im deutschen Arbeitsrecht, der vom Gesetzgeber klar als angestrebter Idealzustand angesehen wird, ist das unbefristete Dauerarbeitsverhältnis. Nur hier entfalten sich die Vorteile des Arbeitnehmerschutzrechtes vollständig und ohne zeitliche Begrenzung.

Aufgrund der Realitäten des Arbeitslebens und häufig auch des Wunsches eines Teils der Arbeitnehmer steht daneben die Möglichkeit der Vereinbarung von Teilzeitarbeit. Da diese überdurchschnittlich von Frauen (insbesondere in der Phase der Betreuung kleiner Kinder) nachgefragt wird, hat der Gesetzgeber unter dem Gesichtspunkt der Vermeidung einer (mittelbaren) Diskriminierung ein kritisches Auge auf diese Arbeitsverhältnisse.

Noch mehr gilt dies für befristete Arbeitsverträge. Diese hebeln nämlich durch ihre zeitliche Begrenzung des Kernstücks des deutschen Arbeitsrechts, das Kündigungsschutzrecht, aus. Daher gelten strenge Anforderungen; es ist nur in vom Gesetz klar definierten Ausnahmefällen zulässig eine Befristung zu vereinbaren.

Im Einzelnen gilt Folgendes:

#### **a) Teilzeit**

Nach der Zielsetzung des Teilzeit- und Befristungsgesetzes soll Teilzeitarbeit gefördert und Diskriminierungen sollen verhindert werden. Ein Teilzeitarbeitsverhältnis ist jedes Arbeitsverhältnis, das keine Vollzeitarbeit vorsieht. Für Teilzeitarbeitnehmer gelten, mit Ausnahme der der Arbeitszeit angepassten Vergütung, sämtliche Arbeitsgesetze in vollem Umfang. Neben praktisch weniger relevanten Regelungen zur Abrufarbeit und Arbeitsplatzteilung steht im Mittelpunkt des Gesetzes der Anspruch eines (Vollzeit-)Arbeitnehmers von seinem Arbeitgeber eine Verringerung der Arbeitszeit zu fordern. Voraussetzung ist allerdings ein sechsmonatiger Bestand des Arbeitsverhältnisses und die Beschäftigung von mehr als 15 Arbeitnehmern durch den Arbeitgeber. Macht der Arbeitnehmer spätestens drei Monate vor dem beabsichtigten Beginn der Reduzierung der Arbeitszeit seine Ansprüche geltend, muss hierüber verhandelt werden; der Arbeitgeber kann wegen entgegenstehender betrieblicher Gründe ablehnen (und muss dies auch schriftlich tun, um eine automatische Arbeitszeitverringerung zu vermeiden). Dann muss der Arbeitnehmer zunächst wie bisher weiter arbeiten, kann aber seinen Anspruch gerichtlich weiterverfolgen. Seit 1. Januar 2019 haben Arbeitnehmer ein Rückkehrrecht von Teilzeit in Vollzeit. Dies ermöglicht die sogenannte „Brückenteilzeit“, die jedoch nur in Unternehmen mit mehr als 45 Beschäftigten Anwendung findet. In Betrieben mit 46 bis 200 Angestellten darf außerdem nur jeder 15. Beschäftigte Brückenteilzeit nehmen. Die zeitlich begrenzte Teilzeitarbeit muss mindestens ein Jahr und darf höchstens 5 Jahre betragen. Einen Grund für die Arbeitszeitreduzierung müssen Beschäftigte nicht angeben. Weiterhin hat im Falle des Rückkehrwunsches des Arbeitnehmers der Arbeitgeber die Beweislast dafür, dass kein entsprechender freier Arbeitsplatz in Vollzeit vorliegt oder ein Teilzeitbeschäftigter für den Arbeitsplatz in Vollzeit nicht mindestens gleich geeignet ist. Einige Sondergesetze sehen neue, zum Teil erweiterte Teilzeitmöglichkeiten vor, z.B. während der Elternzeit oder zur Pflege von Angehörigen.

#### **b) Befristungen**

Das gleiche Gesetz (Teilzeit- und Befristungsgesetz) regelt auch die ausnahmsweise Zulässigkeit befristeter Arbeitsverträge. Grundsätzlich werden zwei Arten von Befristungen unterschieden, die zeitliche Befristung (mit klaren Zeit- oder Datumsangaben) und die sogenannte Zweckbefristung (z.B. für ein begrenztes Projekt, zur Vertretung eines langzeiterkrankten Arbeitnehmers oder während einer Elternzeit). Erleichterungen gelten für neugegründete Unternehmen sowie bei Befristungen mit älteren Arbeitnehmern.

Die in der Praxis wichtigste Befristungsmöglichkeit ist diejenige während der ersten 18 Monate eines Arbeitsverhältnisses. Hier ist kein Grund für die Befristung erforderlich;



innerhalb der 18 Monate kann diese maximal ein Mal verlängert werden, wenn z.B. die erste Befristung lediglich ein Jahr betrug. Eine solche Befristung ist jedoch grundsätzlich nur bei Neueinstellungen möglich; war der Arbeitnehmer schon einmal beim selben Arbeitgeber beschäftigt, scheidet diese Möglichkeit in der Regel aus. Zu beachten ist weiterhin, dass ab 2019 Arbeitgeber mit über 75 Arbeitnehmern maximal 2,5% der Belegschaft sachgrundlos befristet beschäftigen dürfen. Jedes weitere sachgrundlos befristete Arbeitsverhältnis soll als unbefristet gelten. Bei einer Beschäftigtenzahl von 80 Arbeitnehmern dürfen also lediglich zwei Arbeitnehmer befristet eingestellt werden.

Ansonsten bedarf der Abschluss eines befristeten Arbeitsvertrages eines sogenannten sachlichen Grundes; die wichtigsten zählt das Gesetz auf (Erprobung, vorübergehender Bedarf, Wunsch des Arbeitnehmers). Kettenbefristungen, also die Verlängerung von mit Sachgrund befristeten Arbeitsverhältnissen durch einen neuen mit Sachgrund befristeten Arbeitsvertrag, sind seit 2019 bis zu einer Dauer von 5 Jahren zulässig. Unzulässig ist eine Kettenbefristung, wenn zuvor ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis mit einer Gesamtdauer von mindestens 5 Jahren mit dem Arbeitgeber bestanden hat.

Wichtig ist, dass befristete Arbeitsverträge unbedingt schriftlich abgeschlossen werden müssen (und zwar bevor die Arbeit aufgenommen bzw. bei Verlängerungen fortgesetzt wird), anderenfalls gilt das Arbeitsverhältnis als unbefristet.

Eine wirksame Befristung führt dazu, dass der Arbeitsvertrag automatisch endet, ohne dass es einer Kündigung oder eines Kündigungsgrundes bedarf. Wichtig ist des Weiteren zu wissen, dass befristete Arbeitsverhältnisse nur dann auch während des Laufs der Befristung gekündigt werden können, wenn dies ausdrücklich so vertraglich und schriftlich vereinbart wurde.

#### 4. Bezahlte/Unbezahlte Freistellung

##### a) Urlaub/Feiertage

Aufgrund des Bundesurlaubsgesetzes hat jeder Arbeitnehmer in Deutschland nach sechsmonatigem Bestand des Arbeitsverhältnisses im Kalenderjahr einen Mindesturlaubsanspruch von vier Wochen. In der Praxis beträgt der Anspruch aufgrund Arbeits- oder Tarifvertrags regelmäßig fünf bis sechs Wochen. Während dieser Zeit ist die normale Vergütung weiter zu zahlen; ein Anspruch auf zusätzliches Urlaubsgeld ist eher selten und ergibt sich allenfalls aus einem anwendbaren Tarifvertrag. Eine Übertragung von Urlaub auf das Folgejahr ist nur ausnahmsweise möglich. Eine finanzielle Urlaubsabgeltung ist nur bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses zulässig.

Hinzukommen 9 bis 13 (länderabhängig) gesetzliche Feiertage. Fällt ein Feiertag auf einen (arbeitsfreien) Samstag oder einen Sonntag, besteht kein zusätzlicher Freizeitanspruch.

##### b) Krankheit

Im Falle einer Arbeitsunfähigkeit wegen unverschuldeter Erkrankung besteht nach vierwöchigem Bestand des Arbeitsverhältnisses aufgrund des Entgeltfortzahlungsgesetzes ein Anspruch auf volle Bezahlung für die Dauer von maximal sechs Wochen je Erkrankung

pro Kalenderjahr. Voraussetzung für den Zahlungsanspruch ist die Vorlage einer von einem Arzt ausgestellten Bescheinigung, die dem Arbeitgeber in der Regel am dritten Werktag nach Beginn der Erkrankung vorzulegen ist, und die unverzügliche Krankmeldung (in der Regel am Beginn des ersten Tages der Erkrankung, wobei eine Meldung per Telefon oder per Mail ausreicht).

### c) Sonstige Fälle

Im Falle der Erkrankung eines Kindes oder bei einem anderen persönlichen Umstand (z.B. Tod/Beerdigung eines nahen Angehörigen, Geburt eines Kindes) besteht nach § 616 BGB ein Anspruch auf kurzfristige bezahlte Freistellung. Es ist zulässig und nicht unüblich diesen Anspruch arbeitsvertraglich auszuschließen.

Weitergehende Freistellungsansprüche (in der Regel ohne Entgeltanspruch gegen den Arbeitgeber, unter Umständen allerdings mit Zahlung von Sozialleistungen) ergeben sich aus dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz für die maximal dreijährige Elternzeit, für die Mutterschutzfristen sowie aus den neuen Pflegezeitgesetzen.

Eine andere Art der bezahlten Freistellung ist die einseitig vom Arbeitgeber ausgesprochene oder vertraglich im Arbeits- oder Aufhebungsvertrag vereinbarte Freistellung des Arbeitnehmers nach Ausspruch einer Kündigung (gleich durch welche Vertragspartei).

## 5. Vergütung/Mindestlohn

Die Vergütung des Arbeitnehmers ergibt sich in der Regel aus den Vereinbarungen der Parteien, gelegentlich aus einem anwendbaren Tarifvertrag. Regelmäßig ist eine Bruttovergütung vereinbart; hiervon hat der Arbeitgeber Lohnsteuer einzubehalten und an das Finanzamt abzuführen. Des Weiteren behält der Arbeitgeber den Arbeitnehmersozialversicherungsbeitrag ein und führt ihn zugleich mit dem Arbeitgeberbeitrag zur Sozialversicherung ab.

Die Vergütung setzt sich üblicherweise aus Fixum, Sachleistungen (z.B. Fahrtkostenerstattung, Kfz) und Variablen (Bonus, Tantieme, Provision usw.) zusammen. Maßgeblich für den Anspruch und die Details sind die vertraglichen Vereinbarungen. Hinzuweisen ist darauf, dass die Möglichkeit eines Widerrufsvorbehaltes oder eines Freiwilligkeitsvorbehaltes bei variablen Zahlungen mittlerweile stark eingeschränkt worden ist, so dass insbesondere hier höchste Sorgfalt bei der Vertragsgestaltung zu beachten ist.

Seit dem 1. Januar 2019 gilt in den meisten Branchen in Deutschland aufgrund des Mindestlohngesetzes (eingeführt am 1. Januar 2015) ein Mindestlohn in Höhe von 9,19 EUR pro Stunde. Die Mindestlohnhöhe wurde und muss auch in Zukunft alle zwei Jahre vom Bundesarbeitsministerium angepasst werden. Hierbei muss es sich um die regelmäßige Vergütung handeln, einmalige oder gelegentliche Sonderzahlungen sind nicht berücksichtigungsfähig.

Besonders bemerkenswert ist, dass ein Unternehmer auch gegenüber Arbeitnehmern von Subunternehmern und Servicedienstleistern haftet und bei Missachtung erhebliche

Bußgelder (bis zu 500.000 EUR) oder sogar Strafverfahren drohen. Ein gut funktionierendes Vertragsmonitoring und -management ist daher ab sofort unerlässlich.

## 6. Arbeitszeit

Zur Arbeitszeit sind in Deutschland zwei Themen zu unterscheiden.

Zum einen bestimmen der Arbeitsvertrag bzw. Tarifvertrag wie viele Stunden (meist pro Woche) der Arbeitnehmer zu arbeiten hat, ob er verpflichtet ist darüber hinaus Überstunden zu leisten und ob und gegebenenfalls wieviel zusätzliche Vergütung für Überstunden bezahlt wird.

Darüber hinaus regelt das Arbeitszeitgesetz die aus Gründen des Gesundheitsschutzes die maximal zulässige Arbeitszeit. Diese beträgt in der Regel acht Stunden täglich und allerhöchstens 10 Stunden. Da es sich nach diesem Gesetz bei dem Samstag um einen Werktag handelt, beträgt somit die regelmäßige zulässige Wochenarbeitszeit 48 bzw. maximal 60 Stunden (wobei dann über einen Sechsmonatszeitraum ein Ausgleich auf durchschnittlich 48 Stunden hergestellt werden muss).

Beschränkungen gelten für Schwangere und Jugendliche. Das Gesetz enthält des Weiteren Regelungen zu Ruhepausen und einer Mindestfreizeit von 11 Stunden zwischen zwei täglichen Arbeitsphasen.

Es gelten sehr strenge Regelungen zu Sonn- und Feiertagsarbeit, die nur in bestimmten Branchen oder in seltenen Ausnahmefällen (z.B. Notfall) zulässig sind und oftmals auch einer vorherigen behördlichen Genehmigung bedürfen.

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) in Leipzig bestätigte in seinem Urteil vom 17. Oktober 2018 (5 AZR 553/17) erneut, dass Reisezeit grundsätzlich als Arbeitszeit gilt. Entsendet der Arbeitgeber einen Arbeitnehmer vorübergehend ins Ausland, erfolgen die Reisen zur auswärtigen Arbeitsstelle und von dort zurück ausschließlich im Interesse des Arbeitgebers und sind deshalb in der Regel wie Arbeit zu vergüten.

Wenn bspw. ein technischer Mitarbeiter Arbeiter auf einer Baustelle oder Produktionsstätte in Thailand oder China arbeiten soll, können für An- und Abreise leicht 40 Stunden Reisezeit anfallen (Reisezeit zum Flughafen mit Parken; Einchecken und Boarding; Flug; Auschecken; Fahrt zur Baustelle bzw. von der Baustelle zurück zum Flughafen).

Hier könnten nicht unerhebliche Mehrkosten anfallen, da die komplette Reisezeit als Arbeitszeit angerechnet wird und dementsprechend vergütet werden muss, gerade aber auch dann, wenn die Reise außerhalb der normalen Arbeitszeiten z.B. am Wochenende erfolgt. Die zusätzliche Arbeitszeit wird je nach einzelvertraglicher Regelung mit dem Mitarbeiter, sei es mündlich oder schriftlich, und/oder betrieblicher Übung und/oder Tarifvertrag (der ggf. als allgemeingültig erklärt ist) und/oder Betriebsvereinbarung ggf. zusätzlich vergütet. Wenn an einem Feiertag oder Sonntag bspw. im Flugzeug „Überstunden“ geleistet werden, sind diese ggf. mit +150% des normalen Lohns zu bezahlen, sodass es sehr sinnvoll ist, hier vorher schriftliche Regelungen mit Mitarbeitern zu treffen.

## 7. Versicherungen

### a) Pflichtversicherungen

Der Arbeitgeber ist für die Abführung des Gesamtsozialversicherungsbeitrages verantwortlich. Dazu gehört die Feststellung, ob ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis vorliegt und die richtige Berechnung und Abführung der Kranken-, Arbeitslosen-, Pflege- und Rentenversicherungsbeiträge. Beitragsschuldner gegenüber der Sozialversicherung ist allein der Arbeitgeber und zwar sowohl für die Arbeitgeberbeiträge als auch für die einzubehaltenden und abzuführenden Arbeitnehmerbeiträge. Anderweitige vertragliche Abreden sind nichtig. Die unterbliebene Beitragsabführung jedenfalls der Arbeitnehmerbeiträge ist eine Straftat.

In allen Versicherungszweigen gelten (der Höhe nach unterschiedliche) Beitragsbemessungsgrenzen, die eine Obergrenze der Zahlungsverpflichtungen darstellen, d.h. eine darüberhinausgehende Vergütung unterliegt nicht mehr dem Abzug von Sozialversicherungsbeiträgen. In der gesetzlichen Krankenversicherung kennzeichnet die Beitragsbemessungsgrenze darüber hinaus die für die Möglichkeit eines Wechsels in ein privates Krankenversicherungssystem maßgebliche Kenngröße. Arbeitnehmer, die mehr als den Beitragsbemessungssatz in der Krankenversicherung verdienen, können sich dafür entscheiden, aus dem gesetzlichen Versicherungssystem auszuschneiden und eine private Krankenversicherung (die dann auch die Pflegeversicherung erfasst) abzuschließen. Ein einmal erfolgter Wechsel ist allerdings in der Regel bindend für die gesamte Lebensdauer, sollte also aus Sicht des Arbeitnehmers gut überlegt werden, zumal die gesetzliche Krankenversicherung Vorteile wie die Familienmitversicherung bietet. Andererseits sind private Krankenversicherungen oftmals zumindest in jüngeren Jahren günstiger und bieten ein erweitertes Leistungsspektrum. Bei Auslandsaufenthalten (z.B. Entsendungen) sind zum Teil Zusatzversicherungen auch bei Bestehen einer gesetzlichen Krankenversicherung erforderlich.

Bei Auslandsentsendungen gilt vorbehaltlich einer zwischenstaatlichen Regelung (wie sie zwischen Deutschland und China existiert, dazu sogleich) das Ausstrahlungsprinzip, wonach bei einer zeitlich befristeten Entsendung auf Weisung des deutschen Arbeitgebers im Rahmen eines deutschen Arbeitsverhältnisses und einer Kostentragung des deutschen Unternehmens (im steuerrechtlichen Sinne) eine Entsendung mit der Folge vorliegt, dass der Arbeitnehmer auch während des Auslandsaufenthalts im deutschen Sozialversicherungssystem verbleibt. Nach dem deutsch/chinesischen Sozialversicherungsabkommen ist dieses Grundprinzip für die ersten vier Jahre der Beschäftigung beibehalten, gegebenenfalls können Verlängerungen beantragt werden. Ansonsten gilt das Wohnortprinzip. Dies gilt umgekehrt auch für chinesische Arbeitnehmer, die nach Deutschland entsandt werden.

**b) Deutsch-Chinesisches Sozialversicherungsabkommen**

Eine Ausnahme hinsichtlich der Anwendbarkeit dieser innerstaatlichen Grundsätze gilt, wenn die Beschäftigung in einem ausländischen Staat ausgeübt wird, mit dem ein Sozialversicherungsabkommen besteht. Dies ist für Deutschland und die Volksrepublik China der Fall. Daher finden die Regelungen des innerstaatlichen Rechts über die Ausstrahlung keine Anwendung, wenn der entsandte Arbeitnehmer von der Regelung des Sozialversicherungsabkommens erfasst wird.

Nach dem deutsch-chinesischen Sozialversicherungsabkommen vom 12. Juli 2001 bleiben die deutschen Rechtsvorschriften bei Entsendung in das Gebiet der Volksrepublik China (ohne Hongkong, Macao und Taiwan) maßgeblich während der ersten 48 Monate, wenn der Arbeitnehmer im Rahmen eines in Deutschland bestehenden Beschäftigungsverhältnisses entsandt wird, um in der Volksrepublik China eine Arbeit für den deutschen Arbeitgeber auszuführen. Die Möglichkeit, die deutschen Rechtsvorschriften über den 48. Kalendermonat hinaus anzuwenden, ist nur im Rahmen einer Ausnahmereinbarung gegeben. Die Ausnahmereinbarung ist eine Vereinbarung zwischen der zuständigen Behörde des ausländischen Staates und der deutschen Verbindungsstelle Krankenversicherung-Ausland in Bonn. Eine Ausnahmereinbarung kann auch in den Fällen beantragt werden, in denen die Beschäftigung in einem ausländischen Vertragsstaat keine Entsendebeschäftigung darstellt. Die Ausnahmereinbarung wird regelmäßig nur für künftige Zeiten abgeschlossen. Deshalb ist es erforderlich, den Antrag auf Ausnahmereinbarung rechtzeitig, d.h. möglichst vor Abreise des jeweiligen Arbeitnehmers, bei der deutschen Verbindungsstelle Krankenversicherung-Ausland zu stellen.

Auf Antrag des Arbeitgebers bzw. Arbeitnehmers wird eine Bescheinigung ausgestellt, dass auf die Beschäftigung in einem Vertragsstaat die deutschen Rechtsvorschriften anzuwenden sind. Durch die Vorlage dieser Bescheinigung wird bei der jeweils zuständigen Stelle der ausländischen Sozialversicherung erreicht, dass diese Stelle davon absieht, Sozialversicherungsbeiträge nach ihren Rechtsvorschriften zu fordern. Es empfiehlt sich daher, die Ausstellung dieser Bescheinigung rechtzeitig vor Antritt der Entsendung zu beantragen. Die Bescheinigung wird für China von der Bundesversicherungsanstalt für Angestellte (BfA) ausgestellt, wenn der Arbeitnehmer von der Versicherungspflicht in der Angestelltenversicherung befreit ist, ansonsten von dem Träger der gesetzlichen Krankenversicherung, bei dem der Arbeitnehmer pflicht- oder freiwillig krankenversichert ist.

Das Abkommen gilt ausschließlich für die gesetzliche Renten- und Arbeitslosenversicherung, also nicht für die Krankenversicherung.

**c) Freiwillige Versicherungen**

Darüber hinaus ist der Abschluss freiwilliger Versicherungen durch den Arbeitgeber zugunsten des Arbeitnehmers möglich. Praktisch relevant ist dies aber nur in wenigen Fällen. So wird für Arbeitnehmer, die häufig Dienstreisen unternehmen eine

Unfallversicherung abgeschlossen, für Mitglieder des Managements kommt der Abschluss einer speziellen Haftpflichtversicherung (D&O Versicherung) in Betracht.

Bei Auslandsentsendungen sind weitergehende Regelungen insbesondere zur umfassenden Absicherung des Krankenversicherungsschutzes des Arbeitnehmers und seiner Familie üblich. In diesem Fall kommen auch Versicherungen wie Reisegepäck, Reiseunterbrechung und Hausrat in Betracht.

Die weitergehende Übernahme von Versicherungsrisiken durch den deutschen Arbeitgeber ist indes unüblich.

## 8. Kündigung

### a) Formalien

Eine Kündigung des Arbeitsvertrages unterliegt zunächst einigen Formvorschriften. So muss eine Kündigung schriftlich erfolgen, von dem rechtlich dazu berufenen Mitarbeiter unterzeichnet sein und im Original der Gegenpartei zugestellt werden.

Auf Seiten des Arbeitgebers muss somit darauf geachtet werden, dass eine zweifelsfrei zur Kündigung berechtigte Person unterzeichnet; dabei kommt es vor allem auf die nach außen sichtbare, bzw. erklärte oder dokumentierte Vertretungsberechtigung an.

Der Zugang der Kündigung muss beweisbar sein; dies ist insbesondere wichtig, wenn es auf die Einhaltung von Fristen ankommt. Die Nutzung von Dienstleistern wie Post- oder Kurierdiensten ist insbesondere bei zeitkritischen Kündigungen extrem risikobelastet und kann letztlich sogar dazu führen, dass eine Kündigung gar nicht mehr wirksam ausgesprochen (wiederholt) werden kann.

### b) Arten von Kündigungen

Das Gesetz unterscheidet die ordentliche Kündigung unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von einer außerordentlichen Kündigung mit sofortiger Wirkung.

Die Länge der Kündigungsfrist bei einer ordentlichen Kündigung ergibt sich aus § 622 BGB bzw. (soweit längere Fristen vereinbart werden) dem Arbeitsvertrag oder Tarifvertrag. Die gesetzlichen Fristen reichen je nach Dauer der Beschäftigung von 2 Wochen (während einer vereinbarten Probezeit) bis hin zu sieben Monaten zum Monatsende nach mehr als 20 Jahren Beschäftigungszeit:

Beschäftigungsdauer	Kündigungsfrist
Probezeit	Zwei Wochen
2 Jahre	Ein Monat zum Ende des Kalendarmonats
5 Jahre	2 Monate zum Ende des Kalendarmonats
8 Jahre	3 Monate zum Ende des Kalendarmonats
10 Jahre	4 Monate zum Ende des Kalendarmonats
12 Jahre	5 Monate zum Ende des Kalendarmonats
15 Jahre	6 Monate zum Ende des Kalendarmonats
20 Jahre	7 Monate zum Ende des Kalendarmonats