

Vertragsgestaltung im Chinageschäft

Mittelhessischer Außenwirtschaftstag

Dr. Sun Jing | 2007

Agenda

I. Markteintritt-Stufenfolge

II. Rechtssystematische und kulturelle Unterschiede

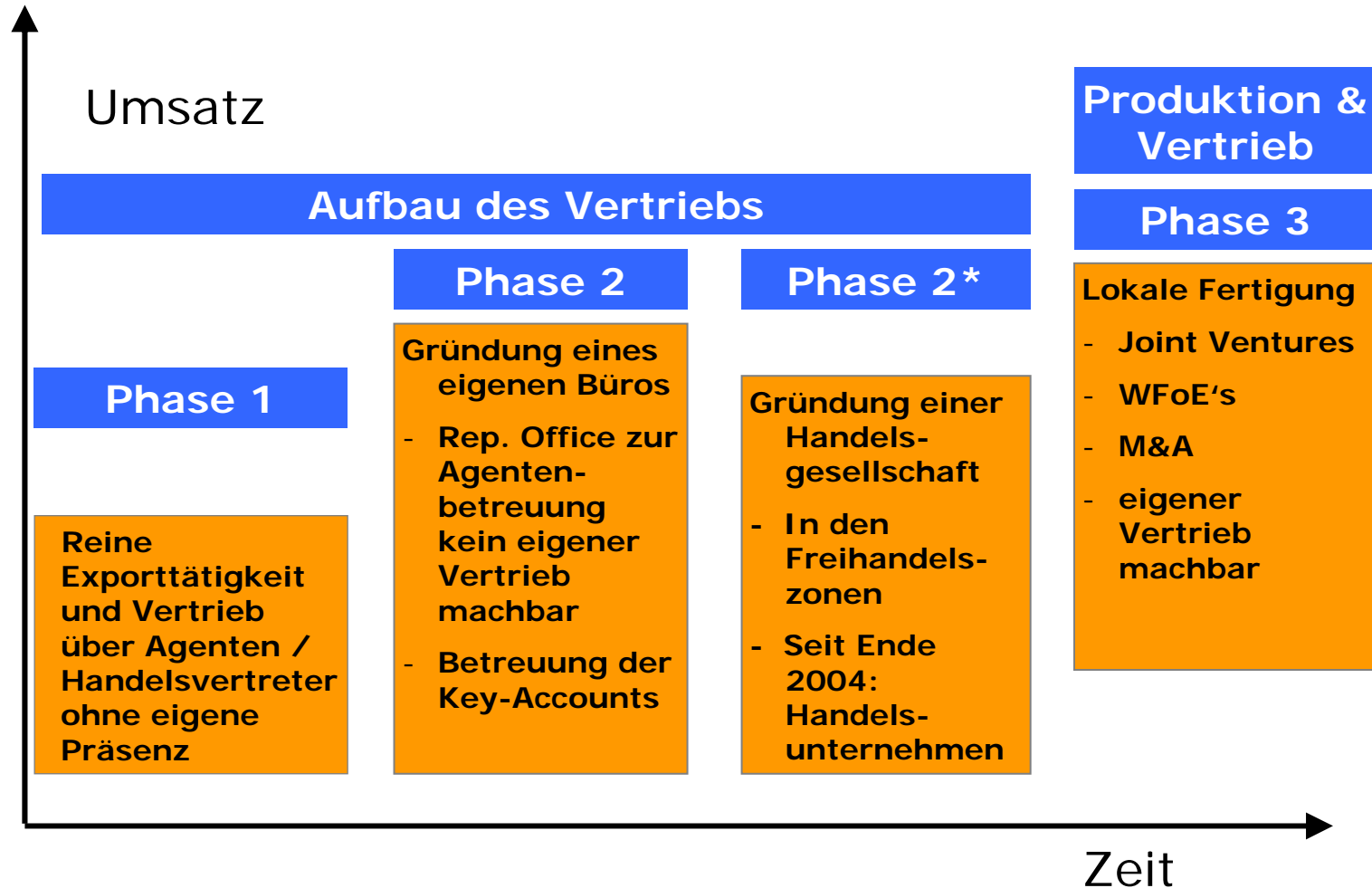
III. Besonderheiten bei der Vertragsgestaltung

IV. Probleme in der Praxis

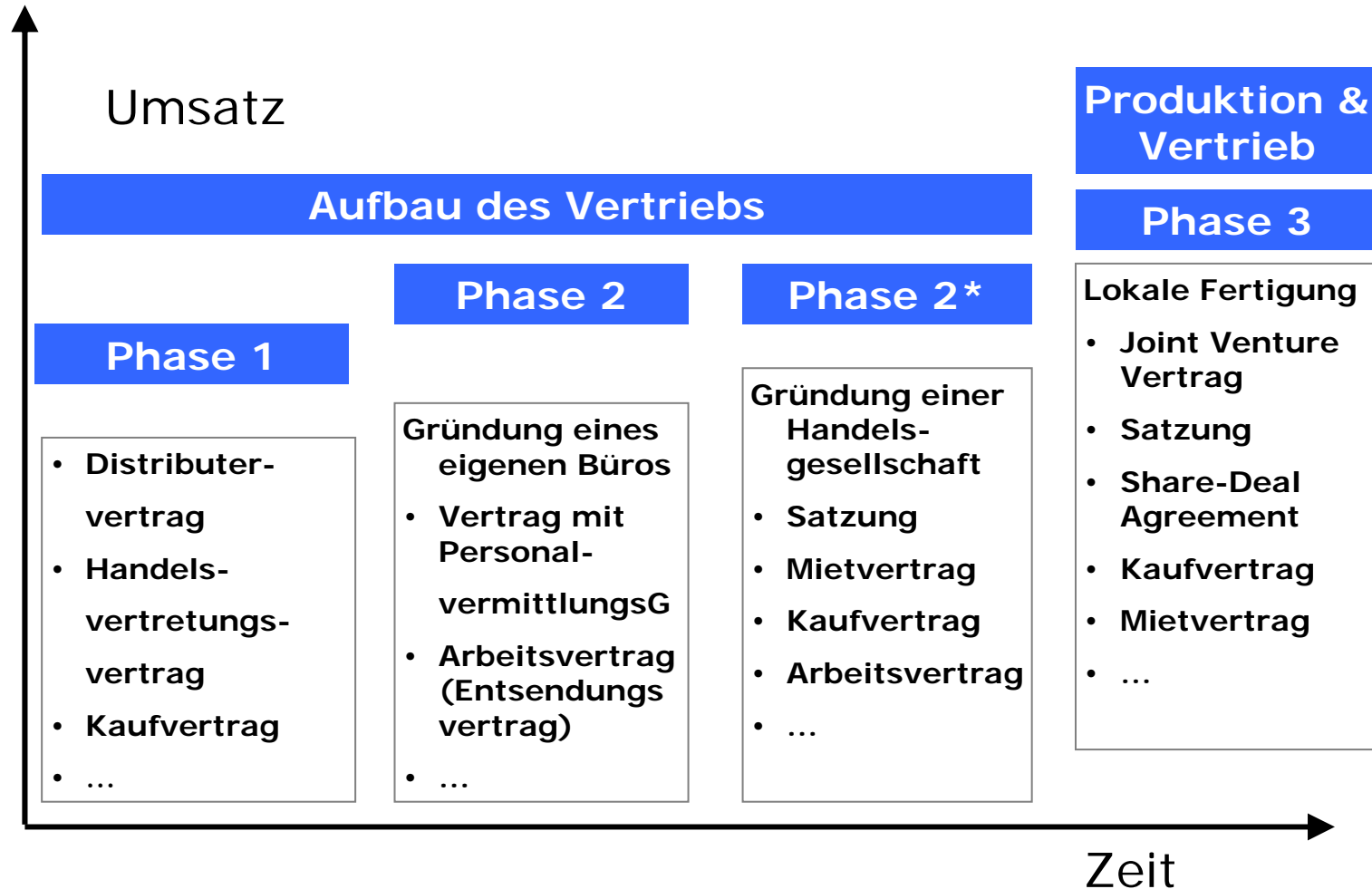
V. Reform des Arbeitsrechts

I. Markteintritt-Stufenfolge

I. Markteintritt | Stufenfolge



Wichtige Verträge auf den verschiedenen Stufen



II. Rechtssystematische und kulturelle Unterschiede

Deutsches Recht

- ▶ Bundesstaat
- ▶ Regelungen im Detail
- ▶ berechenbare Prozeßaussichten
- ▶ Gute Umsetzung

- ▶ Vollstreckbarkeit von Titeln

Chinesisches Recht

- ▶ Besonderheiten der regionalen Regelungen
- ▶ Rahmenregelungen
- ▶ schlecht berechenbare Prozeßaussichten
- ▶ Unterschiedliche und unzureichende Umsetzung
- ▶ Schwere Vollstreckbarkeit

Kulturelle Unterschiede

- ▶ Direkt
- ▶ Konfrontativ
- ▶ Sachorientiert
- ▶ Vertrags-Absicherung
- ▶ Regelwerk starr & klar
- ▶ Verhandlungen endlich
- ▶ Indirekt
- ▶ Integrativ
- ▶ Vertrauensorientiert
- ▶ Beziehungs-Absicherung
- ▶ Regelwerk elastisch & verzwickt
- ▶ Verhandlungen fließend

Rechtskulturelle Konflikte

Deutschland

- ▶ Vertragsabschluß als Ende, das "letzte Wort"
- ▶ Vertrag als technisch-rechtliches Instrumentarium
- ▶ Strenge Einhaltung des Vertrags
- ▶ Nachverhandlung selten
- ▶ Vorbehalt des Rechtswegs

China

- ▶ Vertragsabschluß als Anfang, die „Gesprächseröffnung“
- ▶ Vertrag als Ausdruck freundschaftlicher Zusammenarbeit
- ▶ Flexible Reaktion auf Veränderungen
- ▶ Nachverhandlung üblich
- ▶ Abneigung gegen formalen Rechtsweg

III. Besonderheiten bei der Vertragsgestaltung

1. Rahmenbedingungen bei Import und Export

- Import-, Exportverbot und Beschränkungen
- CCC-Zertifizierung in China (China Compulsory Certification):
22 Produktkategorien, z.B. elektrische Werkzeuge, Haushalts-, Kommunikationsgeräte, landwirtschaftliche Maschinen
(<http://www.cnca.gov.cn/cnca/rdht/qzxcprz/ssgz/4728.shtml>)
- RoHS (Measures for Administration of the Pollution Control of Electronic Information Products)
- Produktspezifische Zulassung
z.B. Medizinische Produkte (<http://www.cmdi.gov.cn>),
Agrarprodukte
(<http://www.aqsc.gov.cn/rzml/typerzml.asp>)

2. Registrierungsverpflichtung

- ▶ Deklaratorische Registrierung:
 - Arbeitsvertrag
 - Lizenzvertrag
 - Mietvertrag usw.

Folgen:

Außenwirkung gegen Dritte

Voraussetzung für Geldüberweisungen ins Ausland

- ▶ Rechtsgestaltende Registrierung:
 - JV-Vertrag
 - Satzung usw.

3. Sprachen

▶ Grundsatz



Möglich sind:

- Nur fremdsprachige Version;
oder
- Mehrsprachige Versionen
 - Vorrang der englischen Version
 - Gleichrangige Geltung beider Versionen



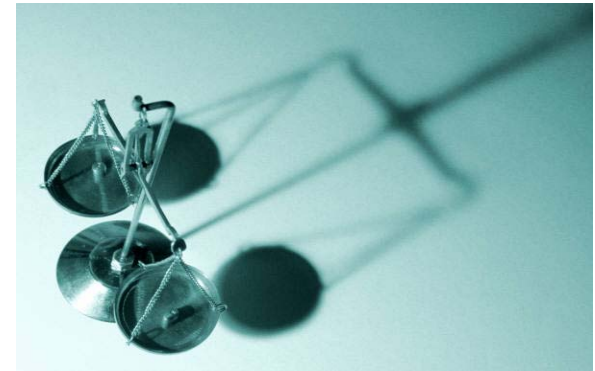
▶ Ausnahmen:

- Satzung einer WFOE
- Arbeitsvertrag



4. Rechtswahl

- ▶ Auswahlmöglichkeit des anzuwendenden Rechts
Voraussetzung: Vertrag mit Auslandsbezug
- ▶ Auszuwählendes Recht
 - Deutsches Recht
 - Chinesisches Recht
 - UN-Kaufrecht
- ▶ Zwingende Anwendung chinesischen Rechts
 - Chinesischer Vertrag (FIE gilt als chinesische Gesellschaft)
 - JV-Vertrag
 - Arbeitsvertrag zwischen chinesischem Arbeitgeber und ausländischem Arbeitnehmer



5. Streitbeilegung

- ▶ Ordentliches Gericht in Deutschland
- ▶ Ordentliches Gericht in China
- ▶ Schiedsgericht in China
- ▶ Internationales Schiedsgericht

Ordentliches Gericht

Ordentliches Gericht in Deutschland

- ▶ Gute juristische Kompetenz
- ▶ Mangelnde Kenntnisse über ausländisches Recht
- ▶ Unabhängigkeit der Justiz
- ▶ Keine Vollstreckbarkeit in China!!!

Ordentliches Gericht in China

- ▶ Noch zu entwickelnde juristische Kompetenz
- ▶ Mangelnde Kenntnisse über ausländisches Recht
- ▶ Sprachprobleme
- ▶ Externe Einflußnahme
- ▶ Lokalprotektionismus

Schiedsgericht

▶ Internationales Schiedsgericht

Zürcher Handelskammer,
Stockholmer Handelskammer,
Internationale Handelskammer
in Paris
Deutsche internationale
Schiedsinstitution

Vollstreckbarkeit in China

Vorbehalt: Gegenseitigkeit
UN-Übereinkommen über
Anerkennung und Vollstreckung
ausländischer Schiedssprüche
Vollstreckbarkeit in China als
Voraussetzung

▶ Chinesisches Schiedsgericht

CIETAC - China International
Economic and Trade Arbitration
Commission -
Hauptkommission Beijing
Unterkommissionen: Shanghai,
Shenzhen

CMAC - China Maritime
Arbitration Commission -

Internationalisierung

Parteien vereinbaren
Verfahrenssprache
Beschleunigtes Verfahren bei
Streitwert unter 500.000 RMB
Ausländischer Experte als
Schiedsrichter

Fazit: Erste Wahl

Zweite Wahl

6. Rolle der AGB

- ▶ Regelungen im Vertragsgesetz, §§39-41
- ▶ AGBs werden in der Praxis von Produktionsgesellschaften nicht so häufig für Einkauf oder Vertrieb benutzt wie in Deutschland; stattdessen werden sie im Dienstleistungsbereich oft benutzt.
- ▶ Sonderrolle von offiziellen Musterverträgen
 - Allgemein zwingend: Landnutzungsvertrag
 - Von Fall zu Fall anders: Arbeitsvertrag
Mietvertrag
Autokaufvertrag

IV. Probleme in der Praxis

1. Besondere rechtliche Probleme in der Praxis

- ▶ Schutz des geistigen Eigentums (Intellectual Property)
- ▶ Devisenkontrolle
- ▶ Im Übrigen die selben Probleme wie in Deutschland
 - Zahlungsverzug
 - Nicht- bzw. Schlechtlieferung

2. Von AHK bearbeitete Beschwerden in den Jahren 2004, 2005, 2006

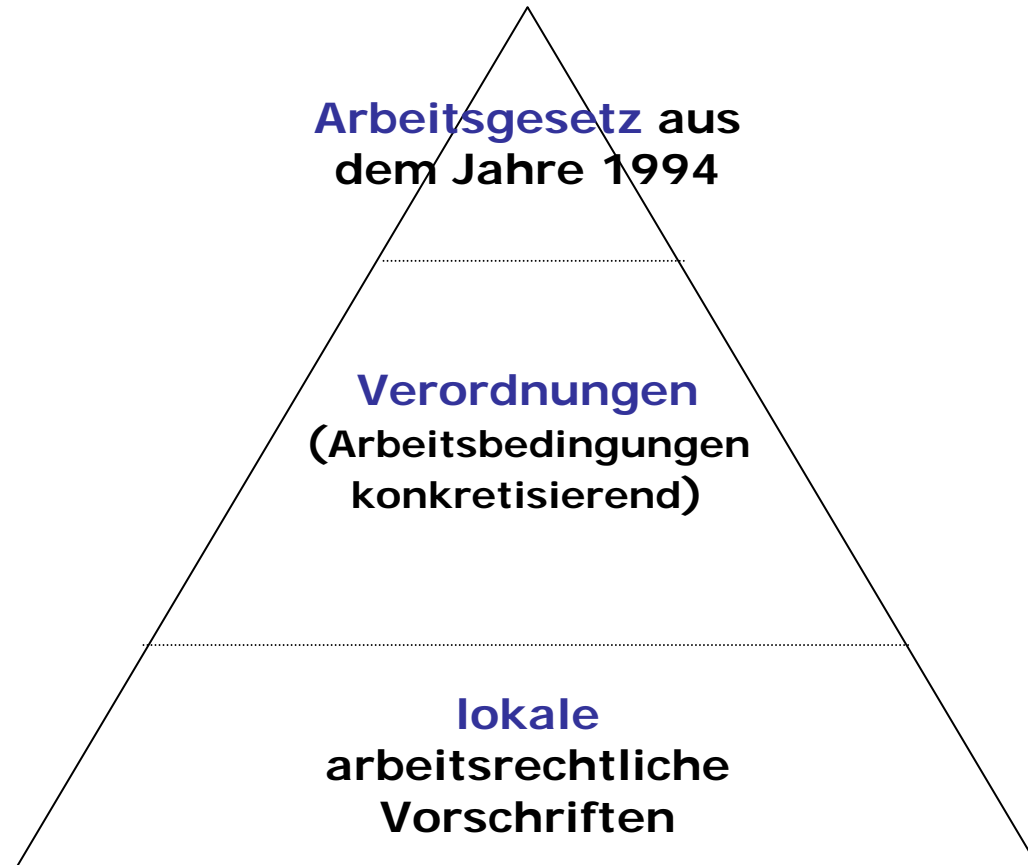
	Fälle	in %
Chinesische Beschwerden gegenüber deutschen Vertragspartnern:	9	16%
Deutsche Beschwerden gegenüber chinesischen Vertragspartnern:	46	84%
Gesamtzahl:	55	100%

	Fälle	in %
▶ Zahlungsverzug	22	44 %
▶ Vertragsbruch	9	16 %
▶ Leistungsverzug	9	16 %
▶ Markenrechtsverletzung	6	10 %
▶ Schlechtlieferung	4	7 %
▶ Keine Angaben	3	4 %
▶ Andere	2	3 %

V. Reform des Arbeitsrechts

- Verstärkung des
Arbeitnehmerschutzes -

1. Rechtsgrundlagen des Arbeitsrechts



2. Entwurf des Arbeitsvertragsgesetzes verstärkt Arbeitnehmerschutz

Arbeitsvertrag

Nachträgliche schriftliche Fixierung des Arbeitsvertrags innerhalb eines Monats seit tatsächlicher Arbeitsdurchführung durch den Arbeitnehmer

Probezeitregelung:

- Bestimmung der Probezeit nach Arbeitsvertragsdauer
- Zahlung eines monatlichen Gehalts in Höhe von mind. 80% des im Arbeitsvertrag vereinbarten Gehalts
- Grundsätzliche Unkündbarkeit durch den Arbeitgeber während der Probezeit

Wettbewerbsverbot:

- Beschränkung auf Führungspersonal, hochrangige Fachkräfte und andere mit Geschäftsgeheimnissen betraute Angestellte
- Vereinbarung einer Karenzentschädigung als Wirksamkeitsvoraussetzung
- Beschränkung der Höchstdauer eines nachvertraglichen Wettbewerbsverbots auf 2 Jahre

Beschäftigungsdauer

- Vereinbarung einer bestimmten Beschäftigungsdauer mit dem Arbeitnehmer, falls dieser vom Arbeitgeber bezahlte Ganztagschulungen von min. 1 Monat Dauer in Anspruch nimmt
- Zahlung eines die Schulungskosten nicht übersteigenden Schadensersatzes durch den Arbeitnehmer bei Nichteinhaltung der vereinbarten Beschäftigungsdauer

Befristeter Arbeitsvertrag

- Pflicht des Arbeitgebers zur Zahlung einer Abfindung, wenn der befristete Arbeitsvertrag abgelaufen ist und der Arbeitnehmer erfolglos eine Vertragsverlängerung verlangt hat
- Abschluß eines unbefristeten Arbeitsvertrags im Zeitpunkt seiner Verlängerung zum dritten Mal

Stärkung der Gewerkschaften

- Einbindung der Betriebsgewerkschaft bei der Aufstellung von Regelungen, die unmittelbaren Einfluß auf Arbeitnehmerinteressen haben (Employee Handbook)
- Anhörung der Betriebsgewerkschaft vor einer Arbeitgeberkündigung
- Unterrichtung der Betriebsgewerkschaft vor einer Kündigung von ab 20 Arbeitnehmern oder von 10% der gesamten Belegschaft, die aus weniger als 20 Arbeitern besteht (Massenentlassung)

Rechtsfolgen von Arbeitgeberpflichtverletzungen

- Zahlung eines Schadensersatzes, falls der Arbeitgeber eine schriftliche Fixierung des Arbeitsvertrags innerhalb eines Monats nach tatsächlicher Arbeitsdurchführung durch den Arbeitnehmer unterlässt
- Zahlung eines Schadensersatzes im Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsvertrags, falls der Arbeitgeber entgegen den Bestimmungen des Arbeitsvertragsgesetzes keinen unbefristeten Arbeitsvertrag mit dem Arbeitnehmer abschließt
- Haftung für Schäden des Arbeitnehmers, welche aus der Anwendung von Gewalt, Drohung oder Zwang durch den Arbeitgeber resultieren
- Haftung für Schäden, welche einem dritten Arbeitgeber daraus entstehen, dass der Arbeitgeber mit dem Arbeitnehmer einen neuen Arbeitsvertrag abschließt, obwohl der Arbeitsvertrag mit dem dritten Arbeitgeber noch besteht



1990

Danke!

**AHK Shanghai
POS Plaza, 29F
Century Avenue 1600
200122 Shanghai
PR China**

Sun.jing@sh.china.ahk.de
www.china.ahk.de



2004



German Industry & Commerce China | Shanghai
www.china.ahk.de