



Remote-Work in China: arbeitsrechtliche Compliance-Herausforderungen für Unternehmen

Datum: 23. April 2023

Infolge der mit der COVID-19-Pandemie einhergehenden Maßnahmen in der Volksrepublik China („China“), wurden viele Mitarbeiter im Laufe der Jahre 2020 bis 2022 aufgefordert, von zu Hause aus im sog. „Home-Office“ zu arbeiten. Obwohl das Arbeiten von zu Hause oder an anderen Orten außerhalb des Betriebes („Remote-Work“) bereits vor der COVID-19-Pandemie in China kein neues Phänomen gewesen ist, hat sich das Arbeiten vom Home-Office aus als besondere Form der Remote-Work während der Pandemie noch weiter durchgesetzt. Im Jahre 2019 haben etwa 5,3 Mio. Mitarbeiter außerhalb der Büroräumlichkeiten gearbeitet¹, während im Dezember 2022 die Zahl auf ca. 540 Mio.² gestiegen ist. Dies entspricht einem Anstieg von mehr als 900% und fast 60% ggü. Dezember 2020³.

Trotz der Lockerung der Null-Covid-Maßnahmen Ende 2022, setzt sich nun der Remote-Work-Trend weiter fort. In Unternehmen, in denen die physische Anwesenheit der Arbeitnehmer nicht erforderlich ist, ist die Remote-Work u.a. dank der fortgeschrittenen IT-Technologie zu einer gängigen Alternative zur herkömmlichen Arbeit im Büro geworden.

Home-Office und andere Formen der Remote-Work erfreuen sich bei Angestellten einer großen Beliebtheit und die Möglichkeit von Zuhause oder anderen Orten zu arbeiten wurde für viele Jobsuchende zu einem neuen Kriterium bei der Auswahl des Arbeitgebers.

Auch Unternehmen haben gemerkt, dass es notwendig ist, Arbeitsmodelle flexibler und agiler zu gestalten sowie den Mitarbeitern eine bestimmte Anzahl von Heimarbeitstagen anzubieten, um auf dem Arbeitsmarkt wettbewerbsfähig zu bleiben und wichtige Talente anzuziehen. Weiterhin versuchen Unternehmen von dieser Entwicklung zu profitieren, indem sie ihre Betriebskosten, durch die Anmietung von kleineren Büroflächen senken und die Möglichkeit nationaler bzw. globaler Rekrutierung nutzen.

¹ <https://tisi.org/13036>

² <https://www.statista.com/statistics/1296261/china-remote-work-online-service-users/>

³ https://www.sohu.com/a/650060868_350221

Diese Entwicklung wirft jedoch eine Reihe von arbeitsrechtlichen Fragen auf, welche Unternehmen vor neue Herausforderungen stellt, insb. im Hinblick auf die Gewährleistung der Rechtskonformität und die Minimierung von Risiken des Arbeitgebers. Zu diesen Herausforderungen gehören bspw. die Gewährleistung der Arbeitssicherheit, die Überwachung der Arbeitsdisziplin, der Schutz von Geschäftsgeheimnissen sowie die Sicherstellung der Cyber- und Datensicherheit. Unternehmen sollten sich deshalb zeitnah u.a. mit den folgenden Fragen auseinandersetzen: Was passiert, wenn sich der Arbeitnehmer im Home-Office verletzt, wenn ein Dritter ins private W-LAN-Netz des Arbeitnehmers eindringt und Unternehmensdaten entwendet oder manipuliert, wie kann der Arbeitgeber die Einhaltung der vorgegebenen Arbeits- und Pausenzeiten im Home-Office überwachen?

Die allgemeinen, für Arbeit im Betrieb geltenden Arbeitsvorschriften mögen zwar analog auf die Remote-Work Anwendung finden, geben aber auf die vorstehenden Fragen keine befriedigenden Antworten. Unternehmen sollten daher klarstellen, welche Rechte und Pflichten während der Remote-Work für Arbeitgeber und Arbeitnehmer gelten sollen.

Arbeitgeber sind bspw. verpflichtet, Regelungen zur Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz zu formulieren, Schulungen für die Arbeitnehmer durchzuführen als auch die erforderlichen Arbeitsschutzartikel zur Verfügung zu stellen, um Arbeitsunfälle zu vermeiden und Gefahren am Arbeitsplatz zu verringern.

Weiterhin müssen die Büroräume den Mindestanforderungen an die Arbeitshygiene, einschl. der Luftqualität, Beleuchtung, Temperatur, Geräuschpegel, Lüftung und Klimatisierung sowie der Mindestfläche der Büroräume genügen. Darüber hinaus ist die Einhaltung der Höchstarbeitszeiten, Ruhepausen und Ruhezeiten sowie das Verbot von Sonn- und Feiertagsarbeit durch den Arbeitgeber sicherzustellen.

Da die Wohnung des Arbeitnehmers aber auch andere Orte, an denen der Arbeitnehmer im Rahmen der Remote-Work arbeitet, i.d.R. als Arbeitsplatz betrachtet werden⁴, ist der Arbeitgeber grundsätzlich angehalten, seinen Pflichten auch bei der Remote-Work entsprechend nachzukommen. Insbesondere liegt es in der Verantwortung des Arbeitgebers, ein sicheres Arbeitsumfeld für Arbeitnehmer auch in der Remote-Work zu schaffen. In der Praxis hat er dafür allerdings kaum eine faktische Möglichkeit. Auch die Überwachung der Arbeitszeit und der Arbeitstätigkeit kann unter Berücksichtigung des Schutzes der Privatsphäre des Arbeitnehmers rechtlich problematisch sein, auch wenn es hierfür zahlreiche technische Möglichkeiten gibt.

Ein weiteres Risiko stellen Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten dar, die während oder infolge der Remote-Work auftreten können. Da davon ausgegangen wird, dass die Gefahren, denen der Arbeitnehmer bei seiner Arbeit außerhalb des Betriebes ausgesetzt ist, auch Arbeitsgefahren sind, werden Unfälle, die sich während der Arbeitszeit, am Arbeitsplatz und bei der Ausführung der Arbeitsaufgaben – auch im Remote-Work – ereignen, prinzipiell als Arbeitsunfälle klassifiziert.⁵

⁴ <http://www.sh148.org/law03/law01/46863.htm>, oder das Urteil Nr. 40 des Ersten Mittleren Volksgerichts in Peking Nr. 40 vom 24. Juni 2020

⁵ Das Urteil des Volksgerichts des Bezirks Li Cheng, Stadt Quanzhou, Provinz Fujian Nr. 148 vom 13. Juli 2020 oder das Urteil des Obersten Volksgericht Nr. 6467 vom 29. November 2017

Auch der Schutz von Geschäftsgeheimnissen, die Cybersicherheit und der Datenschutz sind bei der Regelung von Remote-Work zu berücksichtigen. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, dem Arbeitnehmer die für die Ausführung der Arbeitsaufgaben notwendige Ausrüstung wie z.B. Computer, Telefone usw. zur Verfügung zu stellen, was bei der Büroarbeit grundsätzlich kein Problem darstellt. Problematisch ist allerdings der Schutz von Geschäftsgeheimnissen in der vom Arbeitgeber unkontrollierbaren Umgebung außerhalb der Büroräumlichkeiten, wo eine erhöhte Gefahr eines visuellen oder akustischen Zugriffs auf die für die Geschäftstätigkeit des Unternehmens wichtigen Informationen durch Dritte besteht. Herausfordernd ist weiterhin die Gewährleistung der Cybersicherheit, insb. bei der Verwendung des privaten Netzwerks zu Hause oder allgemein zugänglicher Wi-Fi in öffentlichen Einrichtungen oder gemeinschaftlichen privaten Flächen wie Co-Working Spaces und Cafés.

Welche Maßnahmen sind empfehlenswert?

Um den erforderlichen Regelungsrahmen für die Umsetzungen von Remote-Work zu schaffen und die mit der Heimarbeit verbundenen Risiken so weit wie möglich zu reduzieren, ist es in der Praxis üblich und empfehlenswert, dass Arbeitgeber ein Managementsystem für die Remote-Work einrichten, standardisierte Arbeitsprozesse entwickeln, interne Koordination und Kommunikation effizient gestalten und die Regelungen zur Remote-Work in den unternehmensinternen Richtlinien, wie z.B. Mitarbeiterhandbüchern oder separaten „Remote-Work-Policies“ einschließlich der entsprechenden Geheimhaltungsregelungen, IT-Sicherheitsregelungen, Leitlinien für die Meldung von Arbeitsunfällen usw., detailliert festlegen.

Damit die unternehmensinternen Richtlinien ggü. den Mitarbeitern rechtsverbindlich sind und im Streit- bzw. Schadensfall vor Gericht als Entscheidungsgrundlage anerkannt werden, müssen diese entweder von allen Mitarbeitern unterschrieben oder in einem sog. „demokratischen Verfahren“, d.h. nach Erörterung mit der Personalvertretungsversammlung oder allen Arbeitnehmern und Beratung mit der Gewerkschaft oder Arbeitnehmervertretern erlassen und den Mitarbeitern schriftlich bekanntgegeben werden. Dabei ist es rechtlich auch möglich, die relevanten Regelungen zur Remote-Work mit dem Arbeitnehmer individuell vertraglich zu gestalten.

Im Hinblick auf den Schutz von Geschäftsgeheimnissen sollten Unternehmen nicht nur die Lücken in den bestehenden Geheimhaltungsmaßnahmen überprüfen und schließen, sondern auch die Anforderungen an die Geheimhaltungsverpflichtung der Mitarbeiter entsprechend verstärken, um das Risiko der Offenlegung von Geschäftsgeheimnissen zu verringern.

Neben den oben genannten Maßnahmen sind weitere formalisierte Dokumente (z.B. Antragsformulare) für die Umsetzung des Remote-Work-Systems im Unternehmen erforderlich. Darüber hinaus empfehlen wir, dass Arbeitnehmer vor Aufnahme der Remote-Work eine Verpflichtungserklärung zur Einhaltung der Arbeitssicherheit, der unternehmensinternen Richtlinien sowie der einschlägigen Gesetze und Verwaltungsvorschriften bei der Remote-Work unterzeichnen.

Es ist jedoch zu beachten, dass Unternehmen bei der Umsetzung der Remote-Work deren Arbeitgeberpflichten und Haftungsrisiken, u.a. hinsichtlich der Arbeitssicherheit und des

Gesundheitsschutzes am Arbeitsplatz, nicht an die Arbeitnehmer übertragen oder anderweitig ausschließen können.

Um die oben aufgezeigten mit Remote-Work einhergehenden Risiken für das Unternehmen zu minimieren, ist die Geschäftsführung eines Unternehmers aufgefordert, unternehmensinterne Regelungen zur Remote-Work, individuelle Vereinbarungen und andere Dokumente zu erstellen bzw. zu überprüfen und anzupassen und für deren rechtskonforme Umsetzung, z.B. in Form von Schulungen, zu sorgen. Dies ist auch im eigenen Interesse der Geschäftsführung, denn eine entsprechende Dokumentation der Umsetzung dieser Pflichten kann als Beweis für die Erfüllung nicht nur der Pflichten des Arbeitgebers, sondern auch der Sorgfaltspflichten der Geschäftsführung dienen.

Bei der Erstellung und Umsetzung von unternehmensinternen Regelungen zur Remote-Work, individuellen Vereinbarungen und anderen Dokumenten für Ihre Mitarbeiter in China stehen wir Ihnen gerne mit Rat & Tat zur Seite!

Ihr Burkardt & Partner Team

Sollten Sie zu diesem oder anderen Rechtsthemen Fragen haben, können Sie uns jederzeit per E-Mail unter info@bktlegal.com kontaktieren!



BURKARDT & PARTNER

Suite 2507, 25/F, Bund Center, 222 Yanan Road (East), Shanghai 200002, P.R. China
上海申欧律师事务所, 中国上海延安东路222号外滩中心2507室, 邮编:200002

WEBSITE www.BKTlegal.com

OFFICE +86 (21) 6321 0088

CONNECT WITH US ON [LinkedIn](#)

BURKARDT & PARTNER IN DIE TOP-5 DER RECHTSANWALTSKANZLEIEN IN CHINA GEWÄHLT

