

Anhebung des gesetzlichen Renteneintrittsalters in China

- Implikationen für Arbeitgeber -

I. Hintergrund

China steht vor einer großen demographischen Herausforderung: Bevölkerungsschwund und eine Überalterung der Gesellschaft.

Laut Prognosen der Vereinten Nationen wird Chinas Bevölkerung bis zum Jahr 2100 voraussichtlich um mehr als die Hälfte auf dann 600 Millionen Einwohner schrumpfen.¹

Gleichzeitig soll laut einer japanischen Studie schon im Jahr 2035 ein Viertel der chinesischen Bevölkerung älter als 65 Jahre sein. Im Jahr 2050 sollen es dann bereits 39% der Bevölkerung sein.²

Aktuell liegt der Anteil von über 65-Jährigen bei 15 %. Auch wenn dieser Wert im Vergleich zu Japan mit einem Anteil von 28 %, Italien mit einem Anteil von 22 % und Deutschland mit einem Anteil von 21 % von über 65-Jährigen, vergleichsweise niedrig ist, so besteht Handlungsbedarf, denn die chinesische Bevölkerung altert deutlich schneller als die Bevölkerung in den vorstehenden Ländern.

Des Weiteren sank in China allein im Zeitraum von 2015-2025 die Zahl der erwerbsfähigen Personen im Alter von 19 bis 59 Jahren um 40 Millionen. Sollten sich die derzeitigen Rahmenbedingungen nicht ändern, wird sich dieser Trend voraussichtlich noch weiter beschleunigen.

Im Gegensatz dazu stieg die Lebenserwartung der chinesischen Bevölkerung dank besserer Lebensumstände sowie weitreichender Fortschritte Chinas in den Bereichen Medizin und Ernährung auf nunmehr durchschnittlich 78 Jahre.

Die vorstehend beschriebenen demographischen Entwicklungen der chinesischen Bevölkerung führen dazu, dass immer weniger Arbeitskräfte immer mehr ältere Menschen im Ruhestand versorgen müssen. Dies hat zur Folge, dass die durch die Arbeitskräfte in die Pensionskassen einzuzahlenden Beiträge immer niedriger und die staatlichen Ausgaben für Renten immer höher werden. Laut Prognosen der Chinesischen Akademie der Wissenschaften könnten die Pensionskassen demzufolge bereits 2035 erschöpft sein.

Sowohl der Bevölkerungsschwund als auch die Überalterung der Gesellschaft sind u.a. die Folge der von 1979 bis 2015 geltenden staatlichen Ein-Kind-Politik.

¹ <https://www.un.org/development/desa/pd/content/world-population-prospects-2024-summary-results-0>

² <https://www.population-trends-asiapacific.org/data/CHN>

Um den vorstehend dargestellten demografischen Entwicklungen entgegenzuwirken und den Druck auf die Pensionskassen zu senken, hat China am 25. Dezember 2024 beschlossen, das gesetzliche Renteneintrittsalter erstmalig seit 1950 anzuheben.

II. Höheres gesetzliches Renteneintrittsalter

Nach dem *Beschluss des Ständigen Ausschusses des Nationalen Volkskongresses über die schrittweise Anhebung des gesetzlichen Renteneintrittsalters* („Beschluss“)³ und den *Maßnahmen des Staatsrats zur schrittweisen Anhebung des gesetzlichen Renteneintrittsalters* („Maßnahmen“)⁴, wurde das **Renteneintrittsalter zum 1. Januar 2025 wie folgt angehoben:**

- Das gesetzliche Renteneintrittsalter für **männliche Arbeitnehmer** soll schrittweise **von derzeit 60 auf 63 Jahre** erhöht werden.
- Das gesetzliche Renteneintrittsalter für **weibliche Arbeitnehmer** in sog. körperlich herausfordernden Berufen soll schrittweise **von derzeit 50 auf 55 Jahre**, und für weibliche Arbeitnehmer in anderen Berufen (wie z.B. Büroangestellte) **von derzeit 55 auf 58 Jahre** erhöht werden.
- Das Renteneintrittsalter soll für - **Arbeitnehmer** ab dem 1. Januar 2025 **alle vier Monate um einen Monat erhöht werden**, bis das vorstehend aufgeführte gesetzliche Renteneintrittsalter Ende 2039 erreicht ist. Für weibliche Arbeitnehmer in körperlich herausfordernden Berufen, erhöht sich dagegen das Renteneintrittsalter **alle zwei Monate um einen Monat**.
- Arbeitgeber und Arbeitnehmer dürfen im Rahmen einer schriftlichen Vereinbarung den Zeitpunkt des **Renteneintritts um bis zu drei Jahre verschieben**, sodass bspw. ein männlicher Arbeitnehmer statt mit 63 erst mit 66 Jahren pensioniert werden kann. Der Zeitpunkt des Renteneintritts und die damit verbundenen Aspekte müssen spätestens ein Monat vor dem ursprünglichen Zeitpunkt des Renteneintritts schriftlich festgelegt werden. Wurde der Zeitpunkt des Renteneintrittsalters einmal verschoben, darf er nicht erneut verschoben werden.
- Arbeitnehmer in normalen Berufsgruppen dürfen **maximal drei Jahre vor dem neuen gesetzlichen Renteneintrittsalter in den Ruhestand gehen**, sodass bspw. ein männlicher Arbeitnehmer schon mit 60 statt erst mit 63 Jahren pensioniert werden kann. Dabei müssen die Arbeitnehmer dies dem Arbeitgeber mindestens drei Monate vor dem gewählten Ruhestandszeitpunkt schriftlich mitteilen.
- Arbeitnehmer in sog. besonderen Berufsgruppen, wie z.B. Arbeiten im Untertagebau, in großer Höhe, bei hohen Temperaturen, dürfen ebenfalls einen Antrag auf vorzeitigen Ruhestand stellen, wobei die Maßnahmen offenlassen, ob die für

³ https://www.gov.cn/yaowen/liebiao/202409/content_6974294.htm

⁴

https://www.gov.cn/zhengce/202409/content_6974483.htm#:~:text=%E4%BB%8E2025%E5%B9%B41%E6%9C%88,%E9%80%90%E6%AD%A5%E6%8F%90%E9%AB%98%E6%9C%80%E4%BD%8E%E7%BC%B4%E8%B4%B9%E5%B9%B4%E9%99%90%E3%80%82

„normale“ Berufsgruppen geltende drei-jährige Beschränkung für die Vorverlegung des Ruhestands auch bei den besonderen Berufsgruppen Anwendung findet.

Vor der Anhebung des gesetzlichen Renteneintrittsalters, war das Renteneintrittsalter in der VR China eines der niedrigsten der Welt, und selbst nach dessen Anhebung liegt es immer noch deutlich unter dem Renteneintrittsalter der meisten Industrieländer, einschließlich Deutschlands (67 Jahre), Österreich (65 Jahre) und Schweiz (64 bzw.65 Jahre).

Des Weiteren wird die **Mindestbeitragsdauer**, während der ein Arbeitnehmer die Beiträge zur Basisrentenversicherung⁵ leisten muss, bevor er einen Anspruch auf Rente hat, schrittweise verlängert. **Ab dem 1. Januar 2030** wird die Mindestbeitragsdauer der Rentenversicherungsbeiträge **von derzeit 15 Jahren** über einen Zeitraum von 10 Jahren **schrittweise auf 20 Jahre erhöht**, wobei die Mindestbeitragsdauer ab dem 1. Januar 2030 jedes Jahr um sechs Monate erhöht wird.

III. Implikationen für Arbeitgeber

Eingedenk der neuen Regelungen **sollten Arbeitgeber insbesondere die folgenden Punkte beachten:**

- Da das Arbeitsverhältnis mit Erreichen des gesetzlichen Renteneintrittsalters kraft Gesetzes, d.h. ohne weiteres Zutun der beiden Vertragsparteien, endet, sollten Arbeitgeber den Zeitpunkt der Beendigung der Arbeitsverhältnisse seiner Mitarbeiter auf Basis der neuen Regelungen berechnen. Die Maßnahmen enthalten im Anhang Tabellen mit den gesetzlichen Renteneintrittsdaten für Arbeitnehmer basierend auf deren Geburtsdatum sowie Angaben zur Mindestbeitragsdauer der Rentenversicherungsbeiträge, sodass Unternehmen diese nicht selbst berechnen müssen.⁶
- Da die sog. „körperlich herausfordernden Berufe“ gesetzlich nicht definiert werden, sollten Arbeitgeber vorab mit den zuständigen Behörden klären, ob die Tätigkeiten der weiblichen Mitarbeiter im Unternehmen des Arbeitgebers von den Behörden als sog. „körperlich herausfordernde Berufe“ klassifiziert werden, und die weiblichen Mitarbeiter damit das Recht haben, bereits mit 55 statt mit 58 Jahren die gesetzliche Rente zu beanspruchen.

Hier stellt sich zusätzlich die Frage, ob schon mit Erreichen des gesetzlichen oder erst mit Erreichen des vertraglich verlängerten Renteneintrittsalters der in China geltende starke Kündigungsschutz und andere Arbeitnehmerrechte kraft Gesetzes erlöschen.

⁵ Grundsätzlich setzt sich das chinesische Rentensystem aus drei Bestandteilen zusammen, wobei sowohl staatliche als auch private Optionen vorgesehen sind. Dennoch sind die individuellen Rentenpläne deutlich weniger populär als im Vergleich zur Basis- und Betriebsrente.

⁶ Der Anhang ist einsehbar unter diesem Link: https://www.gov.cn/yaowen/liebiao/202409/content_6974294.htm

- Die vorstehend aufgeworfene Frage der Klassifizierung von bestimmten Tätigkeiten gilt auch für Arbeitnehmer in sog. besonderen Berufsgruppen, da diese ebenfalls nicht abschließend gesetzlich definiert sind.
- Dabei gilt nicht nur für die zwei zuvor besprochenen Punkte, dass Arbeitgeber bei der Klärung relevanter Fragen nicht nur Regelungen auf nationaler Ebene, sondern auch Regelungen auf Provinz- und Kreisebene sowie Verwaltungspraktiken der für das Unternehmen des Arbeitgebers zuständigen Behörden beachten sollten.

In der Provinz Jiangsu gilt bspw. seit dem 1. Februar 2025 zusätzlich zu dem Beschluss und den Maßnahmen eine lokale Durchführungsverordnung⁷, laut der Arbeitgeber – nach Konsultation und Genehmigung durch die Arbeitnehmerversammlung bzw. der Vertreterversammlung der Arbeitnehmer – ein Verzeichnis der Arbeitsplätze erstellen und dieses bei den Behörden einreichen müssen. Arbeitgeber sind demnach verpflichtet, die Art der Arbeitsplätze, auf denen weibliche Arbeitnehmer tätig sind, gemäß den geschlossenen Arbeitsverträgen und dem Verzeichnis der Arbeitsplätze zu kategorisieren. Diese Selbst-Kategorisierung wird anschließend von den Behörden als Grundlage für die Bestimmung des Renteneintrittsalters der weiblichen Arbeitnehmer herangezogen.

Sollten Sie Fragen zu diesem Thema haben, unsere Unterstützung beim Entwurf der geforderten Ruhestandsvereinbarungen oder der Erstellung entsprechender unternehmensinternen Ruhestandsregelungen benötigen, so zögern Sie nicht, uns jederzeit zu kontaktieren!

Ihr Burkardt & Partner Team



BURKARDT & PARTNER RECHTSANWÄLTE

Suite 1706, Five Corporate Avenue, No. 150 Hubin Road, Shanghai 200021, P.R. China

E-MAIL info@bktlegal.com

WEBSITE www.BKTlegal.com

OFFICE +86 (21) 6321 0088

Connect with us on [LinkedIn](#)

⁷ Die Bekanntmachung des Ministeriums für Humanressourcen und Soziales von Jiangsu Provinz zur Veröffentlichung der Implementierungsmethoden der grundlegenden Altersversorgungsversicherung für Unternehmensangestellte in Jiangsu, in Kraft seit dem 1. Februar 2025