Strengere Regelungen für die Beschäftigung von Mitarbeitern über dem Rentenalter ab 1. Juli 2026 – das sollten Arbeitgeber wissen

Am 10. Mai 2026 haben das Ministerium für Personalwesen und Soziale Sicherheit, die Nationale Gesundheitskommission, das Ministerium für Notfallmanagement, die Staatliche Steuerverwaltung, sowie die Nationale Verwaltung für medizinische Sicherheit gemeinsam die ***Übergangsbestimmungen zum Schutz der grundlegenden Rechte und Interessen von Beschäftigten über dem gesetzlichen Rentenalter*** („Bestimmungen") veröffentlicht.

Die Bestimmungen sind **am 1. Juli 2026 in Kraft getreten**. Sie schaffen erstmals einen eigenständigen regulatorischen Rahmen für Personen, die nach Erreichen des gesetzlichen Rentenalters weiterhin in China gegen Vergütung beschäftigt sind.

I. Rechtliche Einordnung

Chinas Erwerbsbevölkerung altert schnell, und viele Personen in China sind aufgrund immer noch unzureichender Rentenzahlungen gezwungen, über das Rentenalter hinaus zu arbeiten. Nach dem Arbeitsvertragsgesetz der VR China und der Verordnung zur Durchführung des Arbeitsvertragsgesetzes endet das Arbeitsverhältnis grundsätzlich mit Erreichen des gesetzlichen Renteneintrittsalters bzw. durch das Beziehen der Rente durch den Arbeitnehmer.

Ist eine weiterführende Beschäftigung dennoch gewollt, ist das sich daran anschließende Rechtsverhältnis nicht mehr als Arbeitsverhältnis zu qualifizieren, sondern unterliegt als Dienstleistungsverhältnis den allgemeinen zivilrechtlichen Vorschriften nach dem Zivilgesetzbuch der VR China.

Dies bedeutet, dass Beschäftigte, die nach dem Erreichen des gesetzlichen Renteneintrittsalters weiterarbeiten wollen oder müssen, grundsätzlich nicht mehr den in China stark ausgeprägten gesetzlichen Arbeitnehmerschutz, einschl. Kündigungsschutz und Anspruch auf Abfindung, Ruhezeiten und Urlaub, beanspruchen können.

Unbezahlte Arbeitsleistungen, sicherheitsgefährdende Zustände am Arbeitsplatz und daraus resultierende und nicht kompensierte Arbeitsunfälle waren weit verbreitete Praxis, für die das chinesische Recht kaum Abhilfemöglichkeiten bot.

Die neuen Bestimmungen schaffen nunmehr einen eigenständigen Schutz für weiterarbeitende Beschäftigte nach dem Erreichen des gesetzlichen Renteneintrittsalters im bislang nicht geregelten Rechtsraum zwischen dem Arbeitsverhältnis und einem rein

zivilrechtlichen Dienstleistungsverhältnis. Sie sind Teil eines umfassenderen gesetzgeberischen Vorhabens, das den chinesischen Arbeitsmarkt für eine schnell alternde Bevölkerung neugestaltet. Die Bestimmungen tragen zusammen mit der schrittweisen Anhebung des Rentenalters ab dem 1. Januar 2025 – siehe dazu unseren Artikel[1] vom 12. März 2025 – und der Interpretation II des Obersten Volksgerichts vom 1. September 2025 – welche die automatische Einstufung von Rentenbeziehern als Dienstleister mit Dienstverträgen beendete – in ihrer Gesamtheit dazu bei, die bisherige lückenhafte Rechtslage zu schließen, die älteren Beschäftigten bislang keinen ausreichenden Schutz bei deren Tätigkeit bot.

II. Adressaten und Pflichten für Unternehmen

Die Bestimmungen erfassen **zwei Gruppen von Beschäftigten:**

(1) Beschäftigte, die das gesetzliche Rentenalter überschritten haben, in die arbeitsbezogene Organisation des Beschäftigungsgebers (vormaliger Arbeitgeber) eingegliedert sind, dessen Weisungen unterliegen und eine vom Beschäftigungsgeber veranlasste, vergütete Tätigkeit ausüben.

(2) Beschäftigte, die nach den einschlägigen Vorschriften vor Erreichen des gesetzlichen Rentenalters in den Ruhestand getreten sind und anschließend erneut beschäftigt werden.

Ausgenommen von den Bestimmungen **sind Personen**, die sich im Arbeitsverhältnis mit einem flexibel aufgeschobenen Renteneintritt befinden. Diese unterliegen weiterhin den allgemeinen arbeitsrechtlichen Regelungen.[2] Ausgenommen sind weiterhin Personen, die Leistungen z.B. im Rahmen eines Projektvertrags selbständig erbringen, ohne der Arbeitsverwaltung des Arbeitgebers zu unterstehen. Für diese gilt nach wie vor das Zivilgesetzbuch der VR China.

Inhaltlich statuieren die Bestimmungen mehrere für Beschäftigungsgeber **unmittelbar relevante Pflichten und Rechte der Beschäftigten**. Insbesondere sind Beschäftigungsgeber verpflichtet, mit den Beschäftigten eine schriftliche Beschäftigungsvereinbarung abzuschließen. Diese hat unter anderem folgende Inhalte zu regeln: Laufzeit, Tätigkeit, Arbeitsort, Arbeitszeit, Ruhezeiten, Urlaub, Vergütung, Sozialversicherung, Arbeitsschutz, Arbeitsbedingungen und Schutzmaßnahmen gegen beschäftigungsbedingte Gefahren.

Die Höhe und der Berechnungsmaßstab der **Beschäftigungsvergütung**, der Zahlungsrhythmus und der Zeitpunkt der Zahlung müssen explizit vereinbart werden. Die Vergütung ist

---

[1] https://bktlegal.com/wp-content/uploads/2025/03/20250312_BurkardtPartner_Artikel_Renteneintrittsalter_D.pdf

[2] 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.

mindestens einmal im Monat vollständig zu entrichten und darf den jeweils anwendbaren lokalen Mindestlohn für Arbeitsverhältnisse nicht unterschreiten. Die Vergütung muss zudem in Geld erfolgen und nicht in anderer Form, wie etwa durch Sachleistungen oder Wertpapiere.

Beschäftigungs- und Ruhezeiten sind angemessen zu gestalten. **Überstunden** sollen grundsätzlich vermieden werden. Wo Überstunden tatsächlich erforderlich sind, gelten die allgemeinen Grenzen des Arbeitsgesetzes der VR China. Grundsätzlich sind nicht mehr als eine Stunde Überstunden pro Tag zulässig, wobei die absolute Obergrenze von 36 Stunden pro Monat in keinem Fall überschritten werden darf. An Überstundenzuschlägen sind 150 % (an Werktagen), 200 % (an Ruhetagen, sofern kein Freizeitausgleich gewährt wird) und 300 % (an gesetzlichen Feiertagen) zu zahlen. Beschäftigungsgeber, die bei Schichtarbeit auf Rentner setzen, sollten damit rechnen, dass diese Änderung direkte Kostenauswirkungen hat, und könnten mit Nachzahlungsansprüchen konfrontiert werden.

Unklarheiten bestehen hinsichtlich der **Urlaubsansprüche** der Beschäftigten nach Erreichen des gesetzlichen Rentenalters. Zwar sehen die Bestimmungen vor, dass der Beschäftigungsgeber zum Schutz des Urlaubsanspruchs verpflichtet ist, jedoch ist keine Regelung zum konkreten Umfang des Urlaubsanspruches vorgesehen. Es bleibt abzuwarten, ob ausschließlich gesetzliche Feiertage gelten. Die Leitlinien der Arbeitsbehörden und die Rechtsprechung der Arbeitsgerichte sollten daher aufmerksam verfolgt werden. Zudem ist eine individuelle vertragliche Vereinbarung der Urlaubstage mit dem Beschäftigten empfehlenswert.

Ferner sind Beschäftigungsgeber verpflichtet, Beschäftigten nach dem Erreichen des gesetzlichen Rentenalters bei der **Arbeitsunfallversicherung** anzumelden und die entsprechenden Beiträge zu zahlen. Beschäftigte sind zur Beitragszahlung nicht verpflichtet.

Bei der **Renten- und Krankenversicherung** verfolgen die Bestimmungen einen differenzierteren Ansatz. Die **Rentenansprüche** derjenigen Beschäftigten, die bereits Leistungen der gesetzlichen Rentenversicherung beziehen, bleiben unberührt. Beschäftigte, die noch keinen Anspruch auf diese Leistungen haben, dürfen Beiträge zur gesetzlichen Versicherung weiterhin selbst entrichten. Im gegenseitigen Einvernehmen mit dem Beschäftigungsgeber kann dieser die Beiträge nach Maßgabe der gesetzlichen Vorschriften auch für den Beschäftigten entrichten. Der vom Beschäftigten zu tragende Beitragsanteil wird vom Beschäftigungsgeber einbehalten und abgeführt.

Dieselbe Systematik gilt für die grundlegende **Krankenversicherung**. Beschäftigte, die bereits Leistungen der Krankenversicherung beziehen, behalten diese Ansprüche. Andere Beschäftigte können wählen, ob sie weiterhin auf individueller Basis Beiträge entrichten möchten. Auch hier besteht die Möglichkeit, dass der Beschäftigungsgeber sich im gegenseitigen Einvernehmen an den Beiträgen zur Krankenversicherung beteiligt.

Streitigkeiten über Vergütung, Ruhezeiten und Urlaub, Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz sowie Arbeitsunfälle sollen dem arbeitsrechtlichen Schlichtungs- und

Schiedsverfahren zugewiesen werden. **Andere Streitigkeiten** (z.B. Beendigung der Vereinbarung, Wettbewerbsverbot, Regelungen zu Renten- und Krankenversicherungsbeiträgen, Vertragsstrafen, Ansprüche wegen Personenschäden) können unmittelbar vor die ordentlichen Gerichte gebracht werden. Damit adressieren die Bestimmungen seit Jahren bestehende Unsicherheiten der chinesischen Rechtsprechung zur Einordnung und Rechtsdurchsetzung bei Tätigkeiten nach Erreichen des Renteneintrittsalters.

Ein besonderer **Kündigungsschutz** ist in den Bestimmungen nicht vorgesehen. Regelungen zur Vertragsbeendigung und Abfindungszahlung obliegen vielmehr der Parteienvereinbarung.

Zuletzt wird auch die **Rolle der Gewerkschaften** zum Schutz der Beschäftigten nach Erreichen des gesetzlichen Renteneintrittsalters gestärkt. So kommt ihnen eine Überwachungsbefugnis hinsichtlich der Einhaltung der Rechte der Beschäftigten zu und ein damit verbundenes Rügerecht. Im Rahmen eines Schiedsverfahrens leistet die Gewerkschaft rechtlichen Beistand.

III. Implikationen und Handlungsbedarf für Unternehmen

Für Unternehmen, einschließlich der Tochtergesellschaften ausländischer Unternehmen in China, sind die Bestimmungen besonders praxisrelevant. Unternehmen verfügen regelmäßig über formalisierte Personal-, Rechts- und Compliance-Prozesse, wie Vergütungs-, Arbeitszeit- und Urlaubsregelungen, die an die Bestimmungen angepasst werden sollten.

Bislang haben Unternehmen Personen nach Erreichen des gesetzlichen Rentenalters häufig über Wiedereinstellungs-, Beratungs- oder Dienstleistungsvereinbarungen beschäftigt. Diese Vereinbarungen werden im Streitfall nunmehr von den zwingenden Bestimmungen überlagert. Beschäftigungsgeber sollten daher von den in den Bestimmungen vorgesehenen Gestaltungsmöglichkeiten Gebrauch machen, um nachteilige Regelungen zu vermeiden. Es ist empfehlenswert, eine Mustervereinbarung für Neueinstellungen zu erstellen, die den neuen Bestimmungen gerecht wird.

Zu diesem Zweck sollte der Beschäftigungsgeber die **Beschäftigten in seinem Unternehmen über dem gesetzlichen Rentenalter identifizieren**.

Entscheidend für die Ausgestaltung des Beschäftigungsverhältnisses ist die Art der tatsächlichen Beschäftigung, insbesondere – wie vorstehend schon erwähnt – hinsichtlich der Eingliederung in die betriebliche Organisation, eine etwaige Weisungsgebundenheit und eine entsprechende Vergütung.

Die neuen Vereinbarungen sollten die Anforderungen der Bestimmungen erfüllen und zumindest alle gesetzlich zwingenden Mindestinhalte abdecken. Darüber hinaus sollten Beschäftigungsgeber **die internen Unternehmensregelungen auf Vereinbarkeit prüfen und ggf. anpassen**.

Besondere Aufmerksamkeit verdient die **Arbeitsunfallversicherung**. Private Unfallversicherungen, Arbeitgeberhaftpflichtversicherungen oder konzernweite Versicherungsprogramme können weiterhin als ergänzende Risikosteuerungsinstrumente

sinnvoll sein. Sie sind jedoch kein Ersatz für die in China gesetzlich vorgesehene Arbeitsunfallversicherung. Soweit lokale Anmeldeverfahren noch nicht abschließend geklärt sind, empfiehlt es sich, Anmeldeversuche, Rückmeldungen der Sozialversicherungsbehörden und interne Risikoabwägungen sorgfältig zu dokumentieren, um im Streitfall nachweisen zu können, dass versucht wurde, der gesetzlichen Pflicht nachzukommen.

Die Wahlmöglichkeit bei der **Renten- und Krankenversicherung** verschafft den Beschäftigungsgebern zwar eine gewisse Flexibilität, bringt aber auch einen erheblichen Verwaltungsaufwand mit sich: Beschäftigungsgeber müssen den jeweiligen Leistungsstatus eines Beschäftigten erfassen, etwaige Vereinbarungen über Arbeitgeberbeiträge dokumentieren und die korrekte Einbehaltung und Abführung der Beiträge sicherstellen.

Bei der Beschäftigung von ausländischen Staatsangehörigen nach Erreichen des gesetzlichen Renteneintrittsalters sollten Beschäftigungsgeber prüfen, ob die Bestimmungen im Einzelfall Anwendung finden. Die Prüfung sollte berücksichtigen, ob der ausländische Beschäftigungsnehmer über eine dauerhafte Arbeitserlaubnis (Green Card) oder eine gültige Arbeits- und Aufenthaltserlaubnis verfügt. Die Prüfung sollte weiterhin die arbeitsrechtlichen Regelungen und die Rechtsprechung am Ort der Beschäftigung miteinbeziehen.

IV. Besonderheiten bei ausländischen Arbeitnehmern in China

Bei der Beschäftigung von ausländischen Staatsangehörigen in China stellt sich die Frage, ob und inwieweit die Bestimmungen auf diese Beschäftigten Anwendung finden. Die Anwendbarkeit der arbeitsrechtlichen Vorschriften wird in den verschiedenen Provinzen Chinas uneinheitlich ausgelegt, insbesondere bezüglich der Frage, ob ein Arbeitsverhältnis ohne weiteres Zutun mit Erreichen des gesetzlichen Rentenalters endet.

Praktisch relevant ist dies insbesondere für Führungskräfte, technische Experten, Berater oder Spezialisten, die eine für China geltende, dauerhafte Arbeitserlaubnis besitzen und nach Erreichen des Renteneintrittsalters weiterhin in China beschäftigt sein wollen. Soweit ausländische Staatsangehörige am chinesischen Sozialversicherungssystem teilnehmen, sollte die Möglichkeit der Anmeldung zur Arbeitsunfallversicherung frühzeitig mit der zuständigen lokalen Sozialversicherungsstelle geklärt werden. Die praktische Umsetzung der Arbeitsunfallversicherung hängt im besonderen Maße von lokalen Verwaltungsvorgaben ab. Rentenansprüche im Ausland, internationale Versicherungen, private Vorsorgepläne oder konzernweite Benefit-Programme von ausländischen Beschäftigten ersetzen nicht ohne Weiteres die nach chinesischem Recht bestehenden Pflichten des Beschäftigungsgebers.

Vor der Beschäftigung oder Weiterbeschäftigung eines ausländischen Staatsangehörigen nach Erreichen des gesetzlichen Renteneintrittsalters sollten Beschäftigungsgeber mindestens folgende Punkte prüfen und dokumentieren:

- Prüfung von Alter, Aufenthaltsstatus, Arbeitserlaubnis bzw. Arbeitsberechtigung und Sozialversicherungsstatus;
- Prüfung, ob die Erteilung oder Verlängerung einer Arbeitserlaubnis (für einen

Beschäftigten, der keine Green Card besitzt) überhaupt möglich ist, unter Berücksichtigung der lokalen Vorschriften und der zu beantragenden Kategorie der Arbeitserlaubnis (A[3], B[4], C);
- Abschluss einer schriftlichen Beschäftigungsvereinbarung nach Maßgabe der Bestimmungen;
- Klärung der Anmeldung zur lokalen Arbeitsunfallversicherung;
- Einordnung bestehender privater oder internationaler Versicherungen als ergänzende Absicherung.

V. Fazit

Die Bestimmungen sind eine begrüßenswerte und zugleich praktisch bedeutsame Weiterentwicklung des chinesischen Zivil- bzw. Arbeitsrechts. In der bisherigen Praxis befanden sich Personen, die nach dem Erreichen des gesetzlichen Renteneintrittsalters weiter beschäftigt waren, häufig in einer rechtlichen Grauzone. Die Bestimmungen schaffen insoweit Rechtssicherheit und bieten eine belastbarere Grundlage für rechtssichere und praktikable Beschäftigungsverhältnisse in China.

Die Bestimmungen vermeiden eine schematische Gleichstellung mit regulären Arbeitsverhältnissen, schaffen aber zugleich einen verbindlichen Mindestschutz. Damit werden zentrale Streitpunkte der bisherigen gerichtlichen Praxis, insbesondere zu Vergütung, Ruhezeiten, Arbeitsschutz, Arbeitsunfallversicherung und Streitbeilegung, klargestellt.

Unternehmen, die Personen nach Erreichen des gesetzlichen Renteneintrittsalters weiter beschäftigen wollen, wird daher empfohlen, eine strukturierte Status-Quo-Analyse vorzunehmen und entsprechende Maßnahmen zu ergreifen, um sicherzustellen, dass alle rechtlichen Anforderungen erfüllt werden und dort, wo gesetzliche Gestaltungsräume bestehen, keine nachteiligen Regelungen Anwendung finden. Hierzu gehören insbesondere die Identifizierung betroffener Beschäftigten, die Überarbeitung und Anpassung einschlägiger unternehmensinterner Prozesse und Regelungen, wie Vergütung, Arbeitszeit und Urlaubsregelungen, die Prüfung der Arbeitsunfallversicherung sowie Organisation von Schulungen für die Mitarbeiter der Personalabteilung und Führungskräfte. Dabei sind die Besonderheiten bei der Weiterbeschäftigung von ausländischen Staatsangehörigen zu beachten.

---

[3] „High-level foreign talent“: Führende Wissenschaftler und Forscher, Internationale Unternehmer und hoch qualifizierte oder dringend benötigte Fachkräfte, Personen unter nationalen oder lokalen Talentprogrammen, Individuen mit international anerkannten professionellen Erfolgen, Antragsteller, die die relevanten Kriterien erfüllen mit einem Punktestand von 85 und höher

[4] Fachkräfte: wenn tatsächlicher Bedarf besteht

Sollten Sie rechtliche Unterstützung bei der Umsetzung der vorstehenden Maßnahmen benötigen oder zu diesem oder einem anderen Rechtsthema mit China-Bezug Fragen haben, 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