

bdp aktuell²³⁶

Nachrichten für den Mittelstand
23. Jahrgang // Juni 2026



Beratung ohne Grenzen

Wie bdp im EuropeFides-Verbund Mehrwert für international engagierte Mandanten schafft

EuropeFides in der
internationalen Praxis – S. 2

Turnaround Management:
Was tun in der Krise? – S. 5

Erstattung von Vorsteuerbeträgen
aus dem Ausland – S. 6

Arbeitsrecht in China:
Einseitige Kündigungen – S. 7

bdp



Internationale Zusammenarbeit

Wie bdp im EuropeFides-Verbund grenzüberschreitende Mandate von mittelständischen Unternehmen persönlich, effizient und mit verlässlicher Expertise begleitet

EuropeFides ist ein von bdp mitbegründeter interdisziplinärer Verbund unabhängiger mittelständischer Steuerberatungs-, Wirtschaftsprüfungs-, Buchhaltungs- und Rechtsanwaltskanzleien. Ziel des Verbunds ist es, verlässliche Fachleute mit hoher fachlicher Kompetenz in ihren jeweiligen lokalen Märkten miteinander zu verbinden. So unterstützt EuropeFides seine Mitglieder dabei, Mandanten auch bei internationalen und grenzüberschreitenden Fragestellungen professionell zu begleiten.

Im Gespräch erläutern Dr. Michael Bormann, CEO der bdp Gruppe, und Sara Zimmermann, Senior Manager, bdp China Consulting, und neu gewähltes Mitglied des Boards von EuropeFides, wie internationale Zusammenarbeit im Verbund konkret funktioniert und welchen Mehrwert sie für mittelständische Mandanten schafft.

Herr Dr. Bormann, was macht EuropeFides aus Sicht von bdp besonders wertvoll?

Dr. Michael Bormann: EuropeFides verbindet unabhängige mittelständische Steuerberatungs-, Rechtsanwalts- und Wirtschaftsprüfungskanzleien über Ländergrenzen hinweg. Der besondere Wert liegt für uns in der Verbindung von fachlicher Qualität und persönlichem Vertrauen. Gerade für unsere mittelständischen Mandanten ist das entscheidend. Sie brauchen keine anonyme Großstruktur, sondern verlässliche Ansprechpartner, die ihre Situation verstehen und zugleich international handlungsfähig sind.

Was bedeutet das ganz konkret für Mandanten?

Dr. Michael Bormann: Mandanten erhalten auch bei grenzüberschreitenden Themen Zugang zu abgestimmter, verlässlicher Beratung vor Ort. Wenn in einem anderen Land





steuerliche, rechtliche oder wirtschaftliche Unterstützung benötigt wird, können wir auf Partner zurückgreifen, mit denen wir bereits vertrauensvoll zusammenarbeiten. Das schafft Sicherheit, spart Zeit und verbessert die Qualität der Zusammenarbeit.

Wo zeigt sich dieser Mehrwert besonders deutlich?

Dr. Michael Bormann: Am besten sieht man das in konkreten Projekten. Ein Beispiel war die Zusammenarbeit mit einer Partnerkanzlei in Italien. Dort ging es um grenzüberschreitende Fragen rund um Buchhaltung und steuerliche Strukturierung. Wichtig war, Prozesse sauber aufeinander abzustimmen und Lösungen zu entwickeln, die sowohl den lokalen Anforderungen in Italien als auch der internationalen Gesamtstruktur des Mandanten gerecht werden. Für den Mandanten entstand daraus eine Beratung, die effizient, abgestimmt und praktikabel war.

Frau Zimmermann, Sie begleiten seit vielen Jahren internationale Projekte mit China-Bezug. Welche Rolle spielt EuropeFides dabei?

Sara Zimmermann: Gerade bei Investitionen in Drittländern zeigt sich der Nutzen eines belastbaren Netzwerks sehr klar. In einem Fall wandte sich eine Partnerkanzlei an bdp, um Unterstützung bei der Gründung einer Tochtergesellschaft eines bestehenden Mandanten in China zu erhalten. Gemeinsam konnten wir die richtigen Weichen für die Struktur, die steuerliche Ausgestaltung und die praktische Umsetzung stellen. Solche Projekte profitieren sehr davon, wenn fachliche Spezialisierungen und eingespielte Zusammenarbeit zusammenkommen.

Herr Dr. Bormann, auch bei M&A-Transaktionen scheint EuropeFides besonders relevant zu sein. Warum?

Dr. Michael Bormann: M&A-Projekte sind in der Regel zeitkritisch und inhaltlich sehr anspruchsvoll. Genau dort sind eingespielte internationale Kooperationen ein echter Vorteil. Gemeinsam mit einer Partnerkanzlei aus Polen haben wir beispielsweise einen Mandanten bei einer geplanten Unternehmensakquisition in Deutschland begleitet. Von der ersten Strukturierung über die Due Diligence bis hin zu Verhandlung, Signing und Closing war die enge Abstimmung zwischen den beteiligten Beratern entscheidend. In solchen Situationen kommt es darauf an, dass Teams in unterschiedlichen Ländern nicht nebeneinander arbeiten, sondern wirklich gemeinsam.

Frau Zimmermann, EuropeFides lebt aber nicht nur von einzelnen Mandaten. Was macht den Austausch im Netzwerk darüber hinaus wertvoll?

Sara Zimmermann: Der laufende fachliche Dialog ist ein ganz zentraler Teil, denn es geht aber nicht nur darum, Empfehlungen weiterzugeben, sondern auch darum, wirtschaftliche Entwicklungen gemeinsam einzuordnen und daraus praktische Lösungen zu entwickeln. Das zeigt sich beispielsweise bei

Editorial

Liebe Leserinnen und Leser!

Internationale Zusammenarbeit: Im Gespräch erläutern Dr. Michael Bormann, CEO der bdp Gruppe, und Sara Zimmermann, Senior Manager, bdp China Consulting, und neu gewähltes Mitglied des Boards von EuropeFides, wie internationale Zusammenarbeit im Verbund konkret funktioniert und welchen Mehrwert sie für mittelständische Mandanten schafft.

Sanierung oder Insolvenz? Steigende Kosten, volatile Märkte und zunehmender Wettbewerbsdruck stellen viele Unternehmen aktuell vor erhebliche Herausforderungen. Gerade im Mittelstand zeigt sich dabei immer wieder eine zentrale Frage: Wann ist eine Sanierung außerhalb eines Insolvenzverfahrens sinnvoll und wann ist der Schritt in ein Insolvenzverfahren der richtige Weg?

Die Erfahrung aus der Praxis zeigt, dass nicht die Krise selbst das größte Risiko darstellt, sondern der Zeitpunkt und die Art der Reaktion darauf.

Einseitige Kündigungen in China: Die einseitige Kündigung von Arbeitsverträgen durch Unternehmen in China wird im „Arbeitsvertragsgesetzes der Volksrepublik China“ (AVG) in drei Kategorien unterteilt. Wir erläutern die optimalen Vorgehensweisen und warnen vor den möglichen Risiken.

Ihr

Christian Schütze



Christian Schütze ist Steuerberater, Teamleiter bei bdp Potsdam und seit 2007 bdp-Partner.

EuropeFides in der Praxis



Fragen zur Global Mobility, bei steuerlichen Entwicklungen in verschiedenen Ländern, bei gemeinsamen Veröffentlichungen oder auch beim Einsatz von KI in der Beratung. Entscheidend ist, dass dieser Austausch konkret, praxisnah und für alle Seiten nützlich bleibt.

Sie sind neu in das Board von EuropeFides gewählt worden. Was bedeutet diese Rolle für Sie?

Sara Zimmermann: Ich sehe darin vor allem die Chance, den Austausch innerhalb von EuropeFides aktiv mitzugestalten und Themen einzubringen, die für unsere Mandanten und Partner künftig besonders relevant sind. Gerade bei internationalen Projekten braucht es oft mehr als nur steuerliches oder rechtliches Fachwissen. Man muss auch Erwartungen, Arbeitsweisen, kulturelle Unterschiede und Systeme übersetzen können.

Technologie kann vieles unterstützen, aber sie ersetzt keine belastbaren Beziehungen. Zeit, die man in den persönlichen Austausch investiert, ist deshalb keine Nebensache, sondern eine echte Investition in Qualität und Zusammenarbeit, um praxisnahe Lösungen zu entwickeln. Daran möchte ich mitwirken.

Herr Dr. Bormann, was ist aus Ihrer Sicht die wichtigste Stärke von EuropeFides?

Dr. Michael Bormann: Dass aus dem Zusammenschluss weit mehr entsteht als reiner Wissenstransfer. Wir profitieren

gemeinsam mit unseren Mandanten von nachhaltigen, stabilen Arbeitsbeziehungen, aus denen immer wieder neue Ideen, Projekte und Geschäftsansätze entstehen können. Genau das macht EuropeFides für uns in der Praxis so wertvoll.

Und wie wird man Mitglied bei EuropeFides?

Sara Zimmermann: Neue Mitgliedskanzleien kommen häufig über Empfehlungen aus dem bestehenden Netzwerk zu uns, etwa wenn in einem Land, in dem EuropeFides noch nicht vertreten ist, ein passender neuer Partner gesucht wird. Gleichzeitig ist EuropeFides kein abgeschlossener Kreis. Wir lernen auch Kanzleien kennen, die sich selbst bei uns vorstellen und den Austausch suchen. Entscheidend ist aus EuropeFides Sicht nicht Exklusivität, sondern ob die fachliche Qualität, die unternehmerische Haltung und der persönliche Ansatz gut passen.

EuropeFides ist heute in über 20 Ländern vertreten, mit Partnern in Europa und darüber hinaus. Gerade in Osteuropa gibt es viel interessantes Potenzial und wir würden uns freuen, dort mit weiteren passenden Kanzleien ins Gespräch zu kommen.

Weitere Informationen zu EuropeFides finden Sie hier: <https://www.europefides.eu/>

Independent Member of
Recommendation Association

EuropeFides

Taxes, Law, Audit and Advisory International



Sanierung oder Insolvenz?

Wann ist eine Sanierung außerhalb eines Insolvenzverfahrens sinnvoll und wann ist der Schritt in ein Insolvenzverfahren der richtige Weg?

Steigende Kosten, volatile Märkte und zunehmender Wettbewerbsdruck stellen viele Unternehmen aktuell vor erhebliche Herausforderungen. Gerade im Mittelstand zeigt sich dabei immer wieder eine zentrale Frage: Wann ist eine Sanierung außerhalb eines Insolvenzverfahrens sinnvoll und wann ist der Schritt in ein Insolvenzverfahren der richtige Weg?

Die Erfahrung aus der Praxis zeigt, dass nicht die Krise selbst das größte Risiko darstellt, sondern der Zeitpunkt und die Art der Reaktion darauf.

Krise frühzeitig erkennen und richtig einordnen

Unternehmenskrisen entstehen selten plötzlich. In der Regel entwickeln sie sich schrittweise. Häufig beginnt es mit strategischen Problemen, etwa durch veränderte Marktbedingungen oder zunehmenden Wettbewerb. Darauf folgen sinkende Erträge, bevor sich die

Situation in einer angespannten Liquiditätslage zuspitzt.

Wird in dieser Phase nicht konsequent gehandelt, kann daraus schnell eine existenzbedrohende Situation entstehen. Entscheidend ist daher, die eigene Lage realistisch einzuschätzen und frühzeitig die richtigen Maßnahmen einzuleiten.

Sanierung außerhalb der Insolvenz als erster Ansatz

Eine Sanierung außerhalb eines Insolvenzverfahrens ist immer dann sinnvoll, wenn das Unternehmen operativ noch tragfähig ist und über ein funktionierendes Geschäftsmodell verfügt. Voraussetzung ist außerdem, dass noch ausreichend Zeit besteht und die wichtigsten Gläubiger zu einer konstruktiven Zusammenarbeit bereit sind.

In solchen Fällen lassen sich durch gezielte Maßnahmen oft stabile Lösungen erreichen. Dazu zählen unter ande-

Dr. Michael Bormann ist Steuerberater und seit 1992 bdp-Gründungspartner.



rem die Reduktion von Kosten, die Anpassung von Finanzierungsstrukturen sowie Verhandlungen mit Banken und Geschäftspartnern. Auch eine strategische Neuausrichtung kann Teil eines solchen Prozesses sein.

Der große Vorteil liegt darin, dass das Unternehmen handlungsfähig bleibt und keine öffentliche Wahrnehmung entsteht, die sich negativ auf Kunden, Mitarbeitende oder Lieferanten auswirken könnte. Gleichzeitig erfordert die-





Erstattung von ausländischen Vorsteuerbeträgen

In Deutschland ansässige Unternehmer bzw. Unternehmen, die ausländische Leistungen in einem Nicht-EU-Staat bezogen und entsprechende Vorsteuerbeträge (z. B. anlässlich von Geschäftsreisen) entrichtet und selbst keine steuerpflichtigen Umsätze in dem jeweiligen Staat erbracht haben, können sich die ausländische Vorsteuer erstatten lassen (Vorsteuer-Vergütungsverfahren).

Eine Vergütung der Vorsteuer erfolgt jedoch regelmäßig nur in den Drittstaaten, zu denen bezüglich der Vorsteuererstattung eine sog. Gegenseitigkeit besteht.

Im Gegensatz zum elektronischen Verfahren bei der Erstattung von Vorsteuerbeträgen aus EU-Mitgliedsstaaten (über das BZSt-Online-Portal) können Vergütungsanträge gegenüber Drittstaaten direkt bei der ausländischen Erstattungsbehörde eingereicht werden. Eine hierfür regelmäßig erforderliche Bestätigung der Unternehmereigenschaft stellt das zuständige Finanzamt aus; die Bescheinigung wird aber nur erteilt, wenn der Unternehmer vorsteuerabzugsberechtigt ist, also nicht, wenn er nur steuerfreie Umsätze ausführt oder Kleinunternehmer ist.

Vergütungsanträge sind spätestens bis zum 30. Juni des auf das Jahr der Ausstellung der Rechnung folgenden Kalenderjahres zu stellen. Beizufügen sind neben der Unternehmerbescheinigung Originalrechnungen bzw. Einfuhrbelege. Regelmäßig ausgeschlossen ist die Erstattung von Vorsteuerbeträgen, die auf den Bezug von Kraftstoffen entfallen.

Rüdiger Kloth
ist Steuerberater und seit 1997
Partner bei bdp Hamburg.



ser Weg ein hohes Maß an Abstimmung, da alle wesentlichen Beteiligten einbezogen werden müssen.

Insolvenz als strukturierter Neustart

Ist die Krise bereits weiter fortgeschritten, kann ein Insolvenzverfahren die sinnvollere Lösung sein. Dies gilt insbesondere dann, wenn Zahlungsverpflichtungen nicht mehr erfüllt werden können oder Verhandlungen mit Gläubigern nicht zum Erfolg geführt haben.

In der öffentlichen Wahrnehmung wird eine Insolvenz häufig mit dem Scheitern eines Unternehmens gleichgesetzt. In der Praxis kann sie jedoch auch einen klar strukturierten Rahmen für eine Neuaufstellung bieten.

Ein Insolvenzverfahren ermöglicht es, Verbindlichkeiten zu ordnen, Verträge neu zu gestalten und das Unternehmen unter Schutz vor Einzelmaßnahmen der Gläubiger neu auszurichten. Insbesondere Verfahren in Eigenverwaltung eröffnen hier zusätzliche Gestaltungsspielräume. Wichtig ist dabei, dass dieser Schritt bewusst und strategisch erfolgt und nicht erst dann, wenn keine Alternativen mehr bestehen.

Typische Fehler in der Praxis

In vielen Fällen beobachten wir ähnliche Muster. Entscheidungen werden zu lange hinausgezögert, weil die Hoffnung besteht, dass sich die Situation von selbst stabilisiert. Gleichzeitig wird die eigene Lage häufig zu optimistisch eingeschätzt.

Ein weiterer häufiger Fehler besteht darin, externe Unterstützung erst sehr spät einzubeziehen. Dadurch gehen wertvolle Zeit und Handlungsspielräume verloren, die für eine erfolgreiche Lösung entscheidend wären.

Die richtige Entscheidung treffen

Ob eine Sanierung außerhalb der Insolvenz möglich ist oder ein Insolvenzverfahren der bessere Weg ist, hängt immer von der individuellen Situation des Unternehmens ab. Wesentliche Faktoren sind dabei die aktuelle Liquidität, die wirtschaftliche Tragfähigkeit des Geschäftsmodells sowie die Struktur der bestehenden Verbindlichkeiten.

Ebenso spielt die Frage eine Rolle, ob Gläubiger zu einer gemeinsamen Lösung bereit sind und wie viel Zeit noch für eine Umsetzung zur Verfügung steht.

Eine fundierte Analyse dieser Punkte bildet die Grundlage für jede belastbare Entscheidung.

Fazit

Die Entscheidung zwischen Sanierung und Insolvenz lässt sich nicht pauschal treffen. Klar ist jedoch, dass frühzeitiges und konsequentes Handeln die entscheidende Voraussetzung für eine erfolgreiche Lösung ist.

Eine Insolvenz ist dabei nicht zwangsläufig das Ende, sondern kann unter den richtigen Rahmenbedingungen ein sinnvoller Schritt für einen wirtschaftlichen Neustart sein. Ebenso kann eine frühzeitig eingeleitete Sanierung dazu beitragen, ein Unternehmen nachhaltig zu stabilisieren.



Einseitige Kündigungen in China

Das chinesische Arbeitsrecht ermöglicht einseitige Kündigungen von Arbeitsverhältnissen nach drei verschiedenen Fallkategorien. Wir erläutern diese Möglichkeiten und geben wichtige Praxishinweise.

Die einseitige Kündigung von Arbeitsverträgen durch Unternehmen in China wird im „Arbeitsvertragsgesetz der Volksrepublik China“ (AVG) in drei Kategorien unterteilt:

- **Verhaltensbedingte Kündigung / Fehlverhalten (Artikel 39 AVG):** Hier ist keine Zahlung einer Abfindung erforderlich.
- **Kündigung ohne Verschulden des Arbeitnehmers (Artikel 40 AVG):** Hier ist die Zahlung einer Abfindung in Höhe von N oder N+1 erforderlich.
- **Betriebsbedingte Kündigung (Artikel 41 AVG):** Hier ist die Zahlung einer Abfindung in Höhe von N erforderlich.

Wir erläutern die optimalen Vorgehensweisen und warnen vor den möglichen Risiken. Das „Arbeitsvertragsgesetz der Volksrepublik China“ wird nachfolgend als „Chinesisches Arbeitsvertragsgesetz“ bezeichnet bzw. als AVG abgekürzt.

Fall 1: Verhaltensbedingte Kündigung gemäß Artikel 39 AVG

(keine vorherige Ankündigung sowie keine Zahlung einer Abfindung nötig)

Anwendungsfälle:

- Der Arbeitnehmer wird während der Probezeit als nicht geeignet für die Einstellung befunden.
- Der Arbeitnehmer verstößt schwerwiegend gegen die Unternehmensordnung oder -regelungen.
- Der Arbeitnehmer verletzt seine Pflichten schwerwiegend oder begeht Unregelmäßigkeiten zum eigenen Vorteil und verursacht dadurch erhebliche Schäden für das Unternehmen.
- Der Arbeitnehmer begründet gleichzeitig ein Arbeitsverhältnis mit einem anderen Unternehmen, was die Erfüllung seiner Arbeitspflichten gegenüber dem eigenen Unterneh-



men erheblich beeinträchtigt, oder er weigert sich trotz Aufforderung des Unternehmens, diesen Zustand zu korrigieren.

- Der Arbeitnehmer veranlasst durch Täuschung, Drohung oder Ausnutzung einer Zwangslage den Abschluss oder die Änderung des Arbeitsvertrags entgegen dem tatsächlichen Willen des Unternehmens, wodurch der Arbeitsvertrag unwirksam wird.
- Gegen den Arbeitnehmer wird strafrechtliche Verantwortung nach dem Gesetz verfolgt.

Besonderheiten:

- Keine Verpflichtung zur Einhaltung einer Kündigungsfrist von 30 Tagen.
- Keine Zahlung einer Abfindung.
- Die Beweislast liegt beim Unternehmen.
- Die Arbeitsstreitigkeiten werden im Schiedsverfahren sehr streng geprüft.

Risikohinweise:

Hat das Unternehmen keine ordnungsgemäß erlassenen und umgesetzten internen Regelungen (z.B. ein Mitarbeiterhandbuch), und wurden diese nicht im Rahmen der gesetzlich vorgeschriebenen Art eines demokratischen Verfahrens verabschiedet, nicht ordnungsgemäß bekannt gemacht oder fehlt eine schriftliche Empfangsbestätigung der Mitarbeiter, oder verfügt das Unternehmen nicht über eine vollständige Beweiskette (einschließlich Regelungsgrundlage, Tatsachenbeweise, Schadensnachweise, Untersuchungsunterlagen usw.), besteht ein erhebliches Risiko, dass die Kündigung als rechtswidrig eingestuft wird.

In diesem Fall kann das Unternehmen zur Zahlung einer **Entschädigung in Höhe des Doppelten der gesetzlichen Abfindung (2N)** verpflichtet werden oder zur **Wiederherstellung des Arbeitsverhältnisses**.

Fall 2: Kündigung ohne Verschulden des Arbeitnehmers (mit Zahlung einer Abfindung) nach Artikel 40 des „Chinesischen Arbeitsvertragsgesetzes“

Anwendungsfälle:

- Der Arbeitnehmer ist krank oder hat eine Verletzung erlitten, die nicht arbeitsbedingt ist, und kann nach Ablauf der gesetzlichen Krankenzzeit seine ursprüngliche Tätigkeit nicht mehr ausüben.
- Der Arbeitnehmer ist für seine Tätigkeit nicht geeignet und kann die Anforderungen auch nach einer Schulung oder Versetzung auf eine andere Position weiterhin nicht erfüllen.
- Die objektiven Umstände, die bei Abschluss des Arbeitsvertrags maßgeblich waren, haben sich wesentlich geändert, sodass der Arbeitsvertrag nicht mehr erfüllt werden kann. Trotz Verhandlungen zwischen den Parteien konnte keine

Einigung über eine Anpassung des Arbeitsvertrags erzielt werden.

Gesetzliche Anforderungen:

Schriftliche Kündigungsankündigung **30 Tage im Voraus** oder Zahlung eines **Monatsgehalts statt der Kündigungsfrist**

Wirtschaftliche Verpflichtungen:

Zahlung einer **gesetzlichen Abfindung (N)**

Erfolgt **keine 30-tägige Vorankündigung**, muss der Arbeitgeber **N + 1 Monatsgehälter** zahlen.

Risikohinweise:

Einzelne Fehler im Arbeitsalltag oder eine vorübergehend schwache Arbeitsleistung gelten in der Regel **nicht automatisch als mangelnde Arbeitsfähigkeit bzw. fehlende Eignung**. Der Arbeitgeber muss hierfür **belastbare Nachweise** vorlegen, z.B. dass der Arbeitnehmer auch nach Schulung oder Versetzung weiterhin ungeeignet ist.

Eine „**wesentliche Änderung der objektiven Umstände**“ kann z.B. vorliegen bei der **Schließung eines Geschäftsbereichs, erheblichen wirtschaftlichen Verlusten oder einer Unternehmensrestrukturierung**. Eine bloße Entscheidung des Unternehmens, Personal zu optimieren, wird in der Regel **nicht als solche wesentliche Änderung anerkannt**.

Das Unternehmen muss nachweisen können, dass der **Arbeitsvertrag tatsächlich nicht mehr erfüllt werden kann**, z.B. weil die entsprechende Position weggefallen ist oder die betreffende Geschäftstätigkeit eingestellt wurde und die Maßnahme **nicht gegen eine einzelne Person gerichtet ist**.

Es müssen **Nachweise über eine vorherige Konsultation zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer** vorliegen.

Erfolgt eine Kündigung **ohne vorherige Konsultation**, kann dies als **rechtswidrige Kündigung** eingestuft werden, mit der Folge einer **Abfindung in Höhe von 2N** oder der **Wiederherstellung des Arbeitsverhältnisses**.

Fall 3: Betriebsbedingte Entlassung (ab 20 Arbeitnehmern oder mehr als 10 % der Belegschaft) nach Artikel 41 des „Chinesischen Arbeitsvertragsgesetzes“

Anwendungsfälle:

- Das Unternehmen befindet sich in einem **Insolvenz- bzw. Sanierungsverfahren**.
- Das Unternehmen hat **erhebliche Schwierigkeiten in Produktion oder Geschäftsbetrieb**.
- Aufgrund von **Produktionsumstellungen, wesentlichen technologischen Innovationen oder Änderungen der Geschäftsstruktur** besteht auch nach Anpassung der Arbeitsverträge weiterhin ein Personalabbaubedarf.
- Sonstige Fälle, in denen sich die **objektiven wirtschaftlichen Umstände**, die Grundlage für den Abschluss des



Arbeitsvertrags waren, wesentlich geändert haben und der Arbeitsvertrag deshalb nicht mehr erfüllt werden kann.

Gesetzlich vorgeschriebene Verfahren:

- **Mindestens 30 Tage im Voraus** Information der Gewerkschaft oder der gesamten Belegschaft
- **Einholung und Berücksichtigung der Einwände**
- **Meldung an die zuständige Arbeitsverwaltungsbehörde**

Wirtschaftliche Verpflichtungen:

Zahlung einer **Abfindung (N)**

Bei nicht ordnungsgemäßigem Verfahren rechtswidrige Beendigung des Arbeitsverhältnisses 2N oder Wiederherstellung des Arbeitsverhältnisses

Fälle, in denen eine Kündigung nach Artikel 40 oder Artikel 41 des „Chinesischen Arbeitsvertragsgesetzes“ unzulässig ist, gemäß Artikel 42 des „Chinesischen Arbeitsvertragsgesetzes“

In den folgenden Fällen darf das Unternehmen den Arbeitsvertrag **nicht einseitig kündigen**:

- Arbeitnehmer, die Tätigkeiten mit **Gefährdung durch Berufskrankheiten** ausüben, wenn vor dem Ausscheiden **keine arbeitsmedizinische Untersuchung** durchgeführt wurde, oder Arbeitnehmer mit **Verdacht auf eine Berufskrankheit**, solange sie sich noch im **Diagnose- oder medizinischen Beobachtungszeitraum** befinden.
- Arbeitnehmer, die im Unternehmen eine **Berufskrankheit erlitten haben** oder **arbeitsbedingt verletzt wurden** und bei denen eine **dauerhafte Arbeitsunfähigkeit festgestellt wurde**.
- Arbeitnehmer, die **krank oder nicht arbeitsbedingt verletzt** sind und sich noch innerhalb der **gesetzlich vorgesehenen medizinischen Behandlungsfrist** befinden.
- **Weibliche Arbeitnehmerinnen** während der **Schwangerschaft, Mutterschutzfrist oder Stillzeit**.
- Arbeitnehmer, die **seit mindestens 15 Jahren ununterbrochen im Unternehmen beschäftigt** sind und deren **gesetzliches Renteneintrittsalter weniger als fünf Jahre entfernt** ist.
- Sonstige gesetzlich vorgesehene Fälle.

Rechtsfolge bei Verstoß:

Unmittelbar rechtswidrige Kündigung des Arbeitsverhältnisses Entschädigung in Höhe von 2N oder Wiederherstellung des Arbeitsverhältnisses.

Praktische Risikohinweise und Handlungsempfehlungen

Wenn das Unternehmen **keine ordnungsgemäß erlassenen und umgesetzten Betriebsregelungen** (z. B. kein Mitarbeiter-

Fang Fang

ist Partnerin bei bdp China und COO der bdp Mechanical Components.



Frank Yang

ist Rechtsanwalt bei bdp China.



handbuch) hat oder die Betriebsregelungen **nicht im Rahmen einer Art demokratischen Verfahrens verabschiedet, nicht ordnungsgemäß bekannt gemacht oder nicht von den Mitarbeitern bestätigt bzw. unterzeichnet** wurden;

oder wenn das Verhalten des Mitarbeiters **nicht das Ausmaß eines „schwerwiegenden Verstoßes gegen die Betriebsregelungen“** oder einer **„schwerwiegenden Pflichtverletzung mit erheblichem Schaden“** erreicht (allgemeine Fahrlässigkeit reicht in der Regel **nicht aus**, um eine verhaltensbedingte Kündigung eines Arbeitsvertrags zu rechtfertigen);

oder wenn das Unternehmen **keine vollständige Beweiskette** vorlegen kann (einschließlich Regelungsgrundlagen, Tatsachenbeweise, Schadensnachweise, Untersuchungsunterlagen usw.);

oder wenn die gesetzlichen Kündigungsgründe nach **Artikel 39 oder Artikel 40 des „Chinesischen Arbeitsvertragsgesetzes“** nicht ausreichend begründet sind;

dann ist es **sehr wahrscheinlich**, dass eine **einseitige Kündigung des Arbeitsvertrags durch das Unternehmen als rechtswidrige Kündigung eingestuft wird**.

Rechtliche Folgen einer rechtswidrigen Kündigung nach Artikel 48 und Artikel 87 des „Chinesischen Arbeitsvertragsgesetzes“:

Der Arbeitnehmer kann verlangen, dass der **Arbeitsvertrag weiterhin erfüllt wird** (Wiederherstellung des Arbeitsverhältnisses); oder der Arbeitnehmer kann verlangen, dass das Unternehmen eine **Entschädigung in Höhe des Zweifachen der gesetzlichen Abfindung (2N)** zahlt.

Vor dem Hintergrund der oben dargestellten Risiken wird

empfohlen, dass Unternehmen zunächst vorrangig die folgenden, rechtssicheren Vorgehensweisen in Betracht ziehen:

1. Aufhebung des Arbeitsvertrags im gegenseitigen Einvernehmen nach Artikel 36 des „Chinesischen Arbeitsvertragsgesetzes“

Arbeitgeber und Arbeitnehmer schließen auf **gleichberechtigter und freiwilliger Grundlage** eine „**Aufhebungsvereinbarung zum Arbeitsvertrag**“, in der insbesondere das **Beendigungsdatum des Arbeitsverhältnisses** sowie die **Höhe der Abfindung** klar festgelegt werden.

2. Empfehlung zur Höhe der Abfindung

Um die **Akzeptanz des Arbeitnehmers zu erhöhen** und das **Risiko eines arbeitsrechtlichen Schiedsverfahrens zu reduzieren**, sollte erwogen werden:

- **N + 1** zu vereinbaren (gesetzliche Abfindung **N** zuzüglich eines **Monatsgehalts**), oder
- bei **höherem Streitrisiko** eine Zahlung von **2N** zu vereinbaren.

Die konkrete Höhe der Abfindung sollte unter Berücksichtigung der **Betriebszugehörigkeit des Mitarbeiters, seines Gehaltsniveaus, der Streitintensität sowie der regionalen Tendenzen der Schiedsgerichte** festgelegt werden.

Schlussbemerkung: In der arbeitsrechtlichen Schiedsverfahrenspraxis erweist sich die einvernehmliche Beendigung des Arbeitsverhältnisses in den meisten Fällen als der für Unternehmen am besten kontrollierbare und risikoärmste Weg zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

Wenn Sie Fragen zum **chinesischen Arbeitsrecht** haben, wenden Sie sich gerne via E-Mail an **china.desk@bdp-team.de**.

Übersetzung: Sara Zimmermann, Senior Managerin bdp China Desk

TV-Interview in Spanien

Dr. Michael Bormann wurde von einem spanischen TV-Sender zum Thema „How to run a business in a foreign country?“ interviewt.



Dr. Michael Bormann, Gründungspartner und CEO der bdp Gruppe, wurde kürzlich von einem spanischen TV-Sender zum Thema „How to run a business in a foreign country?“ interviewt.

Im Fokus des Gesprächs standen die Chancen und Herausforderungen internationaler Geschäftstätigkeit sowie die Frage, welche Faktoren für den nachhaltigen Erfolg von Unternehmen in ausländischen Märkten entscheidend sind.

Mit ihrer internationalen Ausrichtung und langjährigen Erfahrung im grenzüberschreitenden Beratungsgeschäft verfügt die bdp Gruppe über umfassende praktische Expertise in der Begleitung international tätiger Unternehmen. Dabei reicht die Erfahrung weit über einzelne Märkte hinaus. Von Europa bis Asien unterstützt bdp Unternehmen bei internationalen Investitionen, Marktaktivitäten und strategischen Entscheidungen.

Dr. Michael Bormann bringt hierzu nicht nur langjährige Beratungserfahrung im internationalen Umfeld mit, sondern kennt die Herausforderungen internationaler Unternehmensstrukturen auch aus unternehmerischer Praxis. Diese Verbindung aus strategischer Beratung, operativer Erfahrung und internationaler Vernetzung macht den Austausch zu Themen wie Internationalisierung, Markteintritt und grenzüberschreitender Zusammenarbeit besonders praxisnah.

Das Interview fand im Umfeld des *Sinergias Club Internacional* an der Costa del Sol statt, einer Plattform für internationalen wirtschaftlichen Austausch und Networking.

Die internationale Nachfrage nach fundierter Expertise zeigt einmal mehr die wachsende Bedeutung praxisorientierter Beratung in einem zunehmend globalen wirtschaftlichen Umfeld.



Gemütliches 1-Schlafzimmer-Apartment

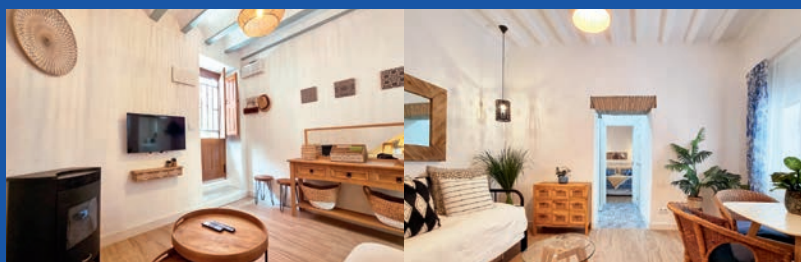
„La Casita de Marbella“ ist vollständig renoviert und bezugsfertig. Es liegt im historischen Zentrum von Marbella und verfügt über eine gültige Lizenz zur touristischen Vermietung. Preis: 390.000 Euro

Das gemütliche 1-Schlafzimmer-Apartment im historischen Zentrum von Marbella ist ideal für Paare oder kleine Familien. Die vollständig renovierte Erdgeschosswohnung mit direktem Straßenzugang ist bezugsfertig und bietet Wohnzimmer, offene Küche mit Essbereich, Schlafzimmer mit Doppelbett, Bad sowie zwei Schlafsofas.

Ein kleiner Innenhof sorgt für Tageslicht und gute Belüftung. Traditionelle Elemente wie originale Mauern verleihen der Immobilie besonderen Charme und kulturelle Bedeutung nahe der Kirche La Encarnación und der alten Stadtmauer.

Sie liegt in einer ruhigen Fußgängerstraße. Restaurants, Geschäften, Strand und Promenade sind in wenigen Minuten erreichbar. Die Wohnung ist nicht mit Gemeinschaftskosten belastet. Eine gültige Lizenz zur touristischen Vermietung liegt vor. Die hohe Mietrendite macht die Immobilie attraktiv als Investition oder Zweitwohnsitz.

Wir beraten Sie rechtlich und steuerlich „rund um einen Immobilienerwerb“ in Spanien. Bitte kontaktieren Sie bei Interesse bdp Spain.



Fax an bdp Berlin: 030 - 44 33 61 54

Fax an bdp Hamburg: 040 - 35 36 05

Ja, ich möchte gerne weitere Informationen.

- Ich interessiere mich für die Beratungsleistungen von bdp und möchte einen Termin vereinbaren.
- Bitte senden Sie mir monatlich und unverbindlich *bdp aktuell* zu.
- Ich möchte mein Unternehmen sanieren. Bitte kontaktieren Sie mich.
- Ich interessiere mich für eine Beratung in China. Bitte sprechen Sie mich an.

Name _____

Firma _____

Straße _____

PLZ/Ort _____

Telefon _____

Fax _____

E-Mail _____

Unterschrift _____



Bormann · Demant & Partner

Rechtsanwälte · Steuerberater
Wirtschaftsprüfer

————— Sozietät —————



Management Consultants

Restrukturierung · Finanzierung
M&A · Chinaberatung

————— GmbH —————

Berlin · Frankfurt/M. · Hamburg · Marbella · Potsdam
Qingdao · Rostock · Schwerin · Shanghai · Sofia · Tianjin · Zürich



www.bdp-team.de

bdp Germany

Berlin

Danziger Straße 64 · 10435 Berlin
bdp.berlin@bdp-team.de · +49 30 – 44 33 61 - 0

Frankfurt/M.

Frankfurter Landstraße 2-4 · 61440 Oberursel
bdp.frankfurt@bdp-team.de · +49 6171 – 586 88 05

Hamburg

Stadthausbrücke 12 · 20355 Hamburg
bdp.hamburg@bdp-team.de · +49 40 – 35 51 58 - 0

Hamburg Hafen

c/o Mindspace · Rödingsmarkt 9 · 20459 Hamburg
hamburg@bdp-team.de · +49 40 – 30 99 36 - 0

Potsdam

Friedrich-Ebert-Straße 36 · 14469 Potsdam
bdp.potsdam@bdp-team.de · +49 331 – 601 2848 - 1

Rostock

Kunkeldanweg 12 · 18055 Rostock
bdp.rostock@bdp-team.de · +49 381 – 6 86 68 64

Schwerin

Demmlerstraße 1 · 19053 Schwerin
bdp.schwerin@bdp-team.de · +49 385 – 5 93 40 - 0

bdp Bulgaria

Sofia

Bratia Miladinovi Str. 16 · Sofia 1000

bdp China

Tianjin

Room K, 20th Floor, Teda Building, 256 Jiefang South Road
Hexi District, 300042 Tianjin, China

Qingdao

Room 27A, Building C, No. 37 Donghai West Road
266071 Qingdao, China

Shanghai

Room 759, Building 3, German Center
No. 88 Keyuan Rd., Pudong, 201203 Shanghai, China

bdp Spain

Marbella

Marbella Hill Village, Casa 6 Sur, 29602 Marbella/Málaga

bdp Switzerland

Zürich

Stockerstraße 41 · 8002 Zürich