

---

## KURZE BEITRÄGE

---

# Die aktuelle Einreisesperre in die Volksrepublik China aufgrund der COVID-19-Epidemie und daraus erwachsende Probleme im Kontext von Beschäftigungsverhältnissen

Jasper Habicht<sup>1</sup>

### Abstract

*Um die Ausbreitung des neuartigen Coronavirus SARS-CoV-2 einzudämmen, hat die Volksrepublik China zum 28. März 2020 eine Einreisesperre erlassen, die die Einreise von Ausländern erheblich einschränkt. Mit zum Zeitpunkt des Inkrafttretens der Einreisesperre gültigen Visa und Aufenthaltstiteln kann bis auf Weiteres nicht ins Land eingereist werden und neue Visa werden nur für bestimmte, notwendige Aktivitäten ausgestellt. Eine solche kurzfristig angekündigte Einreisesperre ist ein erheblicher Eingriff in die persönliche Freiheit und stellt Individuen insbesondere im Kontext von Beschäftigungsverhältnissen vor unerwartete Herausforderungen. Dieser Beitrag ordnet die Einreisesperre in den rechtlichen Kontext ein und versucht so, eine grobe erste Einschätzung zu bieten.*

### I. Einleitung

Die durch das neuartige Coronavirus SARS-CoV-2 verursachte Lungenerkrankung COVID-19 war nach derzeitigem Kenntnisstand im Dezember 2019 erstmals verbreitet in Wuhan aufgetreten und hat sich später weltweit ausgebreitet. Nachdem verschiedene Staaten mittels Grenzkontrollen die Ein- und Ausreise von vor allem ausländischen Bürgern zu begrenzen versuchten, um die Ausbreitung des Virus einzudämmen, hat zum 28. März 2020 auch die Volksrepublik China aufgrund der weltweit verstärkt auftretenden COVID-19-Fälle eine Einreisesperre erlassen.<sup>2</sup> Diese Einreisesperre unterbindet die Einreise von Ausländern, die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens der Einreisesperre im Besitz gültiger Visa oder Aufenthaltsgenehmigungen sind, bis auf Weiteres und schränkt auch die Ausstellung neuer Visa ein.

Für Individuen stellt eine solche kurzfristig angekündigte Einreisesperre, auch wenn ihr Einsatz im konkreten Fall angesichts der Maßnahmen anderer Staaten nicht unerwartet gewesen ist, einen erheblichen Eingriff in die persönliche Freiheit dar, insbesondere für Ausländer, deren Wohnsitz und Arbeitsumfeld in China ist,

die aber das Land vorübergehend verlassen haben und nun an der Rückreise nach China gehindert sind.<sup>3</sup> Vor allem ist eine solche Maßnahme unter Umständen mit hohen finanziellen Einbußen und Problemen hinsichtlich des Beschäftigungsverhältnisses verbunden. Der folgende Beitrag ordnet die aktuelle Maßnahme in den rechtlichen Kontext des chinesischen Einwanderungsrechts und Verwaltungsrechts ein, um im Anschluss praktische durch die Einreisesperre verursachte Probleme im Rahmen von Beschäftigungsverhältnissen anzureißen. Aufgrund der Aktualität des Themas kann dieser Beitrag freilich nur eine grobe erste Einschätzung bieten.

### II. Die aktuelle Einreisesperre in die Volksrepublik China

Mittels der Einreisesperre, die in einer Ankündigung des Außenministeriums der Volksrepublik China und der Nationalen Einwanderungsbehörde über die zeitweilige Aussetzung der Einreise von Ausländern mit gültigen chinesischen Visa und Aufenthaltsgenehmigungen

<sup>1</sup> Jasper Habicht (Dr. phil., Regionalstudien China, Universität zu Köln), Forschungsschwerpunkte sind Einwanderungspolitik und -recht sowie das Staatsangehörigkeitsrecht der Volksrepublik China. Dieser Beitrag wurde mit Mitteln der Deutschen Forschungsgemeinschaft (AH 210/1-1) gefördert.

<sup>2</sup> Ankündigung des Außenministeriums der Volksrepublik China und der Nationalen Einwanderungsbehörde über die zeitweilige Aussetzung der Einreise von Ausländern mit gültigen chinesischen Visa und Aufenthaltsgenehmigungen (中华人民共和国外交部、国家移民管理局关于暂时停止持有有效中国签证、居留许可的外国人入境的公告) vom 26.3.2020, im Folgenden „Ankündigung über die Aussetzung der Einreise“, im Original abrufbar in der Datenbank <lawinfochina.com> [北大法律英文网]/<pkulaw.com> [北大法宝], Indexnummer [法宝引证码] CLI4.340850.

<sup>3</sup> Die von der chinesischen Regierung erlassene Einreisesperre steht zu Einreisesperren anderer Gebiete in Konflikt, die für Personen, die dort keinen Erstwohnsitz haben, gelten. Wenn sich eine Person mit Wohnsitz in China zum Zeitpunkt des Inkrafttretens sowohl der von der chinesischen Regierung erlassenen Einreisesperre als auch der von ihrem Heimatort erlassenen Einreisesperre in einem Drittland aufgehalten hat, ist ihr die Rückreise in ihr Heimatland unter Umständen nur aufgrund des völkerrechtlichen Prinzips möglich, dass ein Staat seine Staatsbürger aufzunehmen verpflichtet ist und das beispielsweise im UN-Zivilpakt festgeschrieben ist. Laut § 12 UN-Zivilpakt sind Einschränkungen lediglich der Freizügigkeit, der Wohnortwahl sowie der Ausreise, nicht aber der Einreise ins Heimatland, aufgrund von Gesetzen unter anderem zum Schutz der öffentlichen Gesundheit möglich; siehe: § 12 UN-Zivilpakt, online abrufbar unter <<https://www.ohchr.org/EN/ProfessionalInterest/Pages/CCPR.aspx>>, zuletzt besucht am 16.4.2020.

gungen (im Folgenden „Ankündigung über die Aussetzung der Einreise“) zwei Tage vor ihrem Inkrafttreten erging, wird die Einreise von Ausländern bis auf Weiteres „ausgesetzt“ (停止入境). Grundsätzlich betrifft die Einreisesperre alle Ausländer und alle Arten von Visa oder Aufenthaltsgenehmigungen. Auch Besitzer von „Asia Pacific Economic Cooperation Business Travel Cards“ sind betroffen. Ausnahmen bestehen lediglich für diplomatische Visa, dienstliche Visa oder Visa für Crew-Mitglieder (C-Visa). Ausländern, die für „notwendige wirtschaftliche, wissenschaftliche oder technische Zwecke“ oder aus wichtigen humanitären Gründen in das Land einreisen wollen, können Visa ausgestellt werden. Visa, die nach dem Greifen der Einreisesperre ausgestellt wurden, sind nicht von der Einreisesperre betroffen.<sup>4</sup> Allerdings werden Visumsanträge bis auf Weiteres wohl nur bei Vorlage einer entsprechenden Begründung positiv beschieden werden. Nach dem Wortlaut der Ankündigung über die Aussetzung der Einreise bleibt unklar, ob die Sperre auch für Inhaber von unbefristeten Aufenthaltstiteln (外国人永久居留证) gilt. Nach Auskunft der Konsularabteilung der Botschaft der Volksrepublik China in Berlin gegenüber dem Autor dieses Beitrags sowie der Nationalen Einwanderungsbehörde auf eine Anfrage eines Fragestellers im Online-Frage/ Antwort-Portal<sup>5</sup> sind unbefristete Aufenthaltstitel nicht von der Einreisesperre betroffen.

Eine Angabe zur Dauer der Einreisesperre fehlt.<sup>6</sup> Die Situation ist allerdings geeignet, kurzfristig Änderungen der geltenden Regelungen herbeizuführen. So hatte die Nationale Einreisebehörde erst Ende Februar, etwa zu dem Zeitpunkt also, an dem die Weltgesundheitsorganisation erstmals mehr Neuinfektionen außerhalb Chinas als im Land verzeichnete, umfassende Maßnahmen zur Erleichterung von in China lebenden Ausländern erlassen, wonach Visa und Aufenthaltstitel sich automatisch um zwei Monate verlängerten. In Fällen, in denen die Anzahl von erlaubten Grenzübertritten bereits erreicht worden, jedoch eine weitere Wiedereinreise nötig geworden ist, konnte diese vorab beantragt werden. Im Zuge dieser Maßnahmen waren auch die Einreiseformalitäten für in den Bereichen der Infektionsbekämpfung tätige Ausländer erleichtert worden. Für infrage kommende Personen können aufgrund dieser Maßnahmen Visa innerhalb von 24 Stunden sowie befristete und in besonderen Fällen sogar unbefristete Aufenthaltstitel ausgestellt werden.<sup>7</sup> Da keine gegenteiligen Bestimmungen erlassen wurden, kann davon ausgegangen werden, dass diese Maßnahmen ungeachtet

der derzeitigen Einreisesperre weiterhin in Kraft sind.<sup>8</sup> Die Einreisesperre ist explizit als temporäre Maßnahme beschrieben, die „im Lichte der sich entwickelnden Situation angepasst“ werden soll.<sup>9</sup>

### III. Einbettung der Einreisesperre in den rechtlichen Kontext

Nachdem bereits oben die aktuell geltende Einreisesperre in ihrer Form sowie ihr Anwendungsbereich beschrieben wurde, soll in diesem Abschnitt zunächst der rechtliche Rahmen für die aktuelle Maßnahme beleuchtet werden. Dabei werden im Folgenden die zuständigen Behörden sowie die zugrunde liegenden Regelungen im Einwanderungsrecht und im Verwaltungsrecht einer genaueren Betrachtung unterzogen, um herauszuarbeiten, auf welchen juristischen Grundlagen die aktuelle Maßnahme fußt und welche Möglichkeiten für Rechtsmittel sich hieraus ergeben.

Allgemein ist festzuhalten, dass die oben zitierte Ankündigung über die Aussetzung der Einreise selbst kein normatives Dokument ist, sondern vielmehr die aktuelle Praxis der Behörden der Öffentlichkeit vermittelt. Die Ankündigung über die Aussetzung der Einreise formuliert die in ihr genannte Einreisesperre als Maßnahme gegen die schnelle globale Ausbreitung von COVID-19. Sie bezieht sich des Weiteren auch auf das Vorgehen vieler anderer Staaten. Angesichts der Tatsache, dass sich die COVID-19-Ausbreitung spätestens seit Ende Januar 2020 zu einer globalen Pandemie entwickelt hat,<sup>10</sup> ist durchaus die Gefahr einer zweiten, aus dem Ausland importierten Infektionswelle in China gegeben. Als eine weniger restriktive Maßnahme als die Einreisesperre kann wohl die bis zu diesem Zeitpunkt geltende Quarantänepflicht für aus dem Ausland einreisende Personen gesehen werden, die allerdings nur auf lokaler Ebene implementiert ist.<sup>11</sup> Nicht von der Hand zu weisen ist freilich, dass eine Einreisesperre für Ausländer offenbar auch in anderen Staaten als geeignete Maßnahme gegen die weitere Ausbreitung von COVID-19 gesehen wird.<sup>12</sup>

#### 1. Kompetenzen der beteiligten Behörden

Die aktuelle Einreisesperre wurde gemeinsam vom Außenministerium und von der Nationalen Einwanderungsbehörde erlassen.

<sup>4</sup> Ankündigung über die Aussetzung der Einreise (Fn. 2).

<sup>5</sup> Das Portal ist einsehbar unter <<https://www.nia.gov.cn/Enquiry/>>, zuletzt besucht am 25.5.2020.

<sup>6</sup> Stand dieses Beitrags ist der 25.5.2020.

<sup>7</sup> Die Nationale Einwanderungsbehörde führt zehn Maßnahmen ein, um Dienste zur Epidemieprävention und -bekämpfung für die Wirtschaft und den Lebensunterhalt der Menschen zu unterstützen (国家移民管理局出台十项措施助力疫情防控服务经济民生), 27.2.2020, online abrufbar unter <<https://www.nia.gov.cn/n741435/n741517/c1247617/content.html>>, zuletzt besucht am 16.4.2020.

<sup>8</sup> Zum Stand dieses Beitrags siehe oben Fn. 6.

<sup>9</sup> Ankündigung über die Aussetzung der Einreise (Fn. 2).

<sup>10</sup> World Health Organization, Novel Coronavirus (2019-nCoV) Situation Report – 11 [vom 31.1.2020], online einsehbar unter <<https://www.who.int/docs/default-source/coronaviruse/situation-reports/20200131-sitrep-11-ncov.pdf>>, zuletzt eingesehen am 29.4.2020.

<sup>11</sup> Müssen Ausländer, die nach China einreisen, in Quarantäne? Wird grenzüberschreitendes Reisen angesichts der Ausbreitung der Epidemie in vielen Ländern beschränkt? Die offiziellen Antworten sind da! (外国人入境中国, 要隔离观察吗? 疫情多国蔓延, 跨国旅行受限吗? 权威回应来了!), Daily Economic News (每日经济新闻), 2.3.2020, online einsehbar unter <<http://www.nbd.com.cn/articles/2020-03-02/1412893.html>>, zuletzt eingesehen am 29.4.2020.

<sup>12</sup> Vorübergehende Grenzschließungen und Einreisesperren für Ausländer (zum Teil nur für Ausländer ohne Wohnsitz in dem betreffenden Staat) wurden unter anderem in verschiedenen europäischen Staaten, den USA und Indien erlassen.

derungsbehörde (国家移民管理局) erlassen. Letztere ist eine 2018 neu gegründete Behörde, die als Behörde auf ministerialer Ebene die Aufgaben zweier bis dato bestehender Behörden, das Amt für Ein-/Ausreiseverwaltung und die Abteilung für Grenzkontrolle, in sich vereint. Die beiden bisherigen Behörden waren direkt dem Ministerium für öffentliche Sicherheit unterstellt, dem die neue Behörde auch weiterhin untersteht.

Während dem Ministerium für öffentliche Sicherheit folglich neben der Polizei auch die Aufgaben des Grenzschutzes, der Grenzkontrollen und der Ein-/Ausreiseverwaltung zukommen, was auch die Ausgabe von Pässen, Visa und Aufenthaltsgenehmigungen im Land einschließt, ist das Außenministerium für die Ausgabe von Pässen und Visa im Ausland zuständig. Diese Funktion übt das Außenministerium über seine Konsulate und Botschaften aus. Das im Jahr 2012 revidierte Gesetz der Volksrepublik China über die Verwaltung der Ein- und Ausreise (im Folgenden „Ein-/Ausreisegesetz 2012“) definiert diese Zuständigkeiten in § 4.<sup>13</sup>

Üblicherweise beantragen Ausländer Visa über die Konsulate und Botschaften in ihren Heimatländern, die Kontrolle bei der Einreise erfolgt hingegen durch Behörden der öffentlichen Sicherheit. Trotz dieses erforderlichen und im Gesetz selbst als notwendig betonten Zusammenspiels<sup>14</sup> ist die Kommunikation zwischen den verschiedenen Behörden teils unzureichend.<sup>15</sup> Im aktuellen Kontext, bei dem eine grundsätzliche Einreisesperre für Visa und Aufenthaltsgenehmigungen mit Gültigkeit an einem konkreten Datum verhängt wurde, sollte die grundlegende Umsetzung allerdings auch ohne besondere Kommunikation zwischen den Behörden problemlos möglich sein. Offen ist, ob und wie Einzelfallentscheidungen in Härtefällen oder bei Ausnahmen zwischen den konsularischen Auslandsvertretungen und den für die Grenzkontrollen zuständigen Behörden kommuniziert werden.

Behörden der öffentlichen Sicherheit haben im Kontext von Zwangsmaßnahmen, die die Freiheit der Person einschränken, insofern mehr Privilegien als andere Behörden, als sie für solche Maßnahmen in den meisten Fällen keine gerichtliche Erlaubnis einholen müssen.<sup>16</sup> Als dem Ministerium für öffentliche Sicherheit unterstehender Verwaltungszweig gelten diese Privilegien auch für die für die Grenzsicherung zuständigen Behörden der Ein- und Ausreisekontrolle. Diese Tatsache ist insbesondere relevant im Kontext der Durchsetzung von Einreiseverboten, allerdings nicht nur im Rahmen

der aktuellen Maßnahmen, wenn beispielsweise einer uneinsichtigen Person mittels Zwang die Einreise verweigert werden soll.

Nach dem Nothilfegesetz<sup>17</sup> kann zudem nach einem Vorfall im Bereich der öffentlichen Gesundheit die mit der Leitung der Koordination der Gegenmaßnahmen betraute Regierungseinheit unter anderem Maßnahmen zur Kontrolle von Gefahrenquellen und notwendige Maßnahmen für die Verhinderung eines erneuten oder Folgevorfalls ergreifen.<sup>18</sup> Diese Maßnahmen müssen „der Art, dem Grad und dem Ausmaß des durch den Notfall verursachten sozialen Schadens angemessen“ sein und den größtmöglichen Schutz der Rechte und Interessen von Bürgern, juristischen Personen und anderen Organisationen gewährleisten.<sup>19</sup>

## 2. Rechtliche Grundlagen der Einreisesperre nach dem Ein-/Ausreisegesetz 2012

Einen rechtlichen Rahmen für Einreiseverbote in die Volksrepublik China aufgrund von Infektionen und Epidemien bietet zunächst § 21 Abs. 1 Nr. 2 Ein-/Ausreisegesetz 2012, der vorsieht, dass Individuen die Ausstellung eines Visums verweigert wird, wenn diese eine übertragbare Krankheit haben, die geeignet ist, die öffentliche Gesundheit zu gefährden.<sup>20</sup> Da diese Vorschrift allerdings nur die Ausstellung eines Visums verbietet, ist sie in einer Situation nicht anwendbar, in der einer Person die Einreise verweigert werden soll, der bereits ein Visum oder eine Aufenthaltsgenehmigung ausgestellt worden ist. Die oben zitierte Einreisesperre betrifft zudem offenbar nicht nur Visa von Ausländern, die mit einer infektiösen Krankheit befallen sind, sondern generell alle Visa und Aufenthaltsgenehmigungen. Die reine Vermutung, dass eine Infektion vorliegt, kann jedenfalls nicht als ausreichende Begründung herangezogen werden für die Verweigerung, ein Visum auszustellen, denn das Gesetz regelt in § 21 Abs. 1 Nr. 2 nicht die vermutete Infektion. Ein Rückgriff könnte über § 21 Abs. 1 Nr. 3 erfolgen, der eine Ausstellung von Visa an Personen verbietet, die die nationale Sicherheit oder nationalen Interessen gefährden oder die gesellschaftliche oder öffentliche Ordnung gefährden können. Obgleich hiermit wohl eher der Verdacht gemeint ist, dass die Person in China Ordnungswidrigkeiten oder Straftaten begehen wird, könnte eine weitere Auslegung dieser Formulierung einen Verdacht auf eine Infektion durchaus einschließen. § 21 Abs. 1 Nr. 6 schließlich deckt auch „andere Umstände“ ab, in denen die Behörden die Ausstellung eines Visums für abwegig halten.

Das Ein-/Ausreisegesetz 2012 definiert in § 31, unter welchen Voraussetzungen die Ausstellung eines Aufenthaltstitels an Ausländer verweigert wird. Das Vor-

<sup>13</sup> Siehe § 4 Gesetz der Volksrepublik China über die Verwaltung der Ein- und Ausreise (中华人民共和国出境入境管理法) vom 30.6.2012, im Folgenden „Ein-/Ausreisegesetz 2012“, im Original abrufbar in der Datenbank <lawinfochina.com> [北大法律英文网]/<pkulaw.com> [北大法宝], Indexnummer [法宝引证码] CLI.1.178090, chinesisch-deutsch in: ZChinR 2013, S. 267 ff.

<sup>14</sup> § 4 Abs. 4 Ein-/Ausreisegesetz 2012 (Fn. 13).

<sup>15</sup> Siehe hierzu Jasper Habicht, The Role of Campaigns in Law Enforcement: The Example of Sanfei Campaigns in Chinese Immigration Law, Baden-Baden 2020, S. 102.

<sup>16</sup> Siehe ZENG Bin/CHENG Hua (曾斌/程华), Praktische Anleitungen und Fallstudien zur Anwendung des Verwaltungszwangsgesetzes durch Behörden der öffentlichen Sicherheit (公安机关使用《行政强制法》实务指导与案例评析), Beijing 2011, S. 35.

<sup>17</sup> Nothilfegesetz der Volksrepublik China (中华人民共和国突发事件应对法), im Original abrufbar in der Datenbank <lawinfochina.com> [北大法律英文网]/<pkulaw.com> [北大法宝], Indexnummer [法宝引证码] CLI.1.96791.

<sup>18</sup> § 49 Nothilfegesetz (Fn. 17).

<sup>19</sup> § 11 Nothilfegesetz (Fn. 17).

<sup>20</sup> Siehe § 21 Ein-/Ausreisegesetz 2012 (Fn. 13).

liegen einer infektiösen Krankheit ist nach dem Wortlaut der Regelungen kein Grund, die Ausstellung des Aufenthaltstitels zu verweigern. Allerdings muss ein Ausländer für die Beantragung einer für ein Jahr oder länger gültigen Aufenthaltserlaubnis einen Gesundheitsnachweis (健康证明) vorlegen, der sechs Monate nach seiner Ausstellung gültig ist.<sup>21</sup> Für die Beantragung eines unbefristeten Aufenthaltstitels ist in jedem Fall das Vorlegen einer Gesundheitsbescheinigung (健康证明书) einer durch die chinesischen Behörden autorisierten medizinischen Einrichtung notwendig, und „gesund“ (身体健康) zu sein ist Voraussetzung für die Erteilung eines unbefristeten Aufenthaltstitels.<sup>22</sup>

Abgesehen von der Nicht-Ausstellung von Visa sieht das Ein-/Ausreisegesetz noch eine weitere Möglichkeit vor, die Einreise bestimmter Ausländer nach China zu verhindern. So verweist § 25 Abs. 1 Nr. 2, in dem generelle Gründe für eine Verweigerung der Einreise von Ausländern aufgeführt werden, unter anderem auf § 21 Abs. 1 Nr. 1 bis Nr. 4 als Gründe dafür, die Einreise an der Grenze zu verweigern.<sup>23</sup> Damit ist also das Leiden an einer übertragbaren, für die Allgemeinheit gefährlichen Krankheit ein Grund für ein Einreiseverbot, auch wenn bereits ein Visum oder eine Aufenthaltsgenehmigung ausgestellt worden ist. Der Regelungsinhalt des § 25 bezieht sich laut § 25 Abs. 1 Nr. 2 nicht auf die Regelung von § 21 Abs. 1 Nr. 6, in dem Behörden die Ausstellung eines Visums aus „anderen Gründen“ ablehnen können, doch besagt § 25 Abs. 1 Nr. 4, dass auch in anderen, in Gesetzen oder Verwaltungsbestimmungen definierten Situationen unbeschadet des Vorliegens eines Visums oder einer Aufenthaltsgenehmigung die Einreise verweigert wird. Das Gesetz macht des Weiteren in diesem Zusammenhang keinen Unterschied zwischen Ausländern, die über ein gültiges Visum verfügen, und solchen, die im Besitz einer unter Umständen permanenten Aufenthaltserlaubnis sind. Behörden können also berechtigt sein, eine Einreise trotz Vorliegens gültiger Papiere zu verweigern. Ein Grund für die Verweigerung der Einreise, genauso wie für die Nicht-Ausstellung eines Visums, muss vonseiten der Behörden nicht genannt werden.

Mit der aktuellen Einreisesperre ist vor allem eine Verweigerung der Einreise trotz Vorliegens gültiger Papiere gemeint. Zudem werden vermutlich bis auf Weiteres Einschränkungen bei der Vergabe von Visa vorgenommen werden. Die rechtliche Grundlage für Entscheidungen der Behörden in beiden Fällen ist in den oben genannten Regelungen zu finden.

<sup>21</sup> Siehe § 16 Abs. 2 Verwaltungsvorschriften der Volksrepublik China für die Ein- und Ausreise von Ausländern (中华人民共和国外国人入境出境管理条例) vom 12.7.2013, im Original abrufbar in der Datenbank <lawinfochina.com> [北大法律英文网]/<pkulaw.com> [北大法宝], Indexnummer [法宝引证码] CLI.2.207072.

<sup>22</sup> Siehe §§ 6 und 9 Maßnahmen für die Genehmigung des permanenten Aufenthalts von Ausländern in China (外国人在中国永久居留审批管理办法) vom 15.8.2004, im Original abrufbar in der Datenbank <lawinfochina.com> [北大法律英文网]/<pkulaw.com> [北大法宝], Indexnummer [法宝引证码] CLI.4.54847.

<sup>23</sup> Siehe § 25 Ein-/Ausreisegesetz 2012 (Fn. 13).

### 3. Rechtliche Einordnung in den Kontext des Verwaltungsrechts

Visa und Aufenthaltserlaubnisse werden durch Behörden ausgestellt, und auch die Überprüfung des Visums oder der Aufenthaltserlaubnis an der Grenze findet durch eine Behörde statt. Beim Einlegen von Rechtsmitteln in diesem Kontext handelt es sich folglich um Verwaltungsprozessrecht. Das chinesische Verwaltungsrecht ist noch relativ jung und besteht aus einer Vielzahl von Einzelgesetzen, die bestimmte Regelungsbereiche des Verwaltungsrechts abdecken, so beispielsweise Verwaltungsstrafen, den Verwaltungsprozess oder Verwaltungsereignisse. Ein allgemeines Gesetz, das grundlegende Fragen wie die Definition des Verwaltungsaktes klären könnte, ist jedoch bisher nicht erlassen worden. Um zu erschließen, ob Rechtsmittel in den verschiedenen oben angesprochenen Situationen anwendbar sind, muss zunächst überprüft werden, in welchen Regelungsbereich des Verwaltungsrechts die Ausstellung oder Überprüfung von Visa fällt.

Das Verwaltungsereignissegesetz definiert eine Verwaltungsereignisse als Akt einer Behörde, der es „Bürgern, juristischen Personen oder anderen Organisationen aufgrund ihrer Anträge nach auf dem Recht beruhender Prüfung gestattet, bestimmte Tätigkeiten zu betreiben.“<sup>24</sup> Im Gegensatz zu anderen Gesetzen aus dem Bereich des Verwaltungsrechts, wie beispielsweise dem Verwaltungsprozessgesetz oder dem Verwaltungswiderspruchsgesetz, enthält das Verwaltungsereignissegesetz keine Regelung, nach der die in ihm enthaltenen Regelungen auch auf Ausländer oder Staatenlose Anwendung finden. Allerdings werden ganz offenbar bestimmte Erlaubnisse, die das Ein-/Ausreisegesetz definiert und die Ausländern erteilt werden, als Verwaltungsereignisse eingestuft, so beispielsweise eine Arbeitserlaubnis (工作许可). Trotz einer fehlenden expliziten normativen Grundlage kann also davon ausgegangen werden, dass auch Visa oder Aufenthaltsgenehmigungen als Verwaltungsereignisse einzuordnen sind.

Im Kontext der aktuellen Einreisesperre ist zu bemerken, dass die Gültigkeit von bereits ausgestellten Visa und Aufenthaltsgenehmigungen offenbar nicht erlischt. Lediglich die Einreise mit diesen Dokumenten ist bis auf Weiteres nicht möglich. Das Ein-/Ausreisegesetz bietet keine Möglichkeit der Entziehung eines einmal ausgestellten Visums oder einer Aufenthaltsgenehmigung, außer im Rahmen von Zwangs- oder Strafmaßnahmen, wenn sich beispielsweise der Besitzer eines solchen Dokuments nachträglich als nicht berechtigt herausstellt.<sup>25</sup> Allerdings kann die Behörde die Verlängerung eines Visums oder einer Aufenthaltsgenehmigung

<sup>24</sup> § 2 Gesetz der Volksrepublik China über Verwaltungsereignisse (中华人民共和国行政许可法) vom 23.4.2019, im Folgenden „Verwaltungsereignissegesetz“, im Original abrufbar in der Datenbank <lawinfochina.com> [北大法律英文网]/<pkulaw.com> [北大法宝], Indexnummer [法宝引证码] CLI.1.331492. Übersetzung nach Frank Münzel, Chinas Recht 2003.11 (27.8.03/1).

<sup>25</sup> Siehe § 67 Ein-/Ausreisegesetz 2012 (Fn. 13).

genehmigung ohne Angabe von Gründen verweigern. Zudem kann eine Behörde, auch wenn der Begünstigte grundsätzlich Rechtsschutz genießt,<sup>26</sup> im Fall einer Regeländerung bezüglich dieser Erlaubnis oder der erheblichen Veränderung der objektiven Umstände, auf denen die Ausstellung dieser Erlaubnis beruht, eine bereits ausgestellte Erlaubnis widerrufen, wenn das öffentliche Interesse dies erforderlich macht.<sup>27</sup>

Die Verweigerung der Einreise selbst ist als Verwaltungszwang einzuordnen, da es sich um eine Maßnahme handelt, die die persönliche Freiheit des Einzelnen einschränkt. Maßnahmen des Verwaltungszwangs sind im chinesischen Verwaltungsrecht im Gesetz über den Verwaltungszwang beschrieben und gliedern sich in Maßnahmen zur Gefahrenabwehr und in Maßnahmen zur Rechtsdurchsetzung.<sup>28</sup> Üblicherweise begründet sich die Verweigerung der Einreise über das Fehlen eines gültigen Visums, wodurch die Maßnahme der Rechtsdurchsetzung dient. Im Fall der Einreisesperre liegt zwar ein gültiges Visum oder eine gültige Aufenthaltsgenehmigung vor, doch berechtigt dieses derzeit nicht zur Einreise. Insofern dient auch in diesem Fall die Verweigerung der Einreise der Durchsetzung von Rechtsnormen, womit die Einreiseverweigerung an der Grenze als eine Zwangsmaßnahme zur Rechtsdurchsetzung einzuordnen ist.

#### 4. Rechtsmittel im Kontext der Einreisesperre

Für Ausländer sind Möglichkeiten, Rechtsmittel gegen durch chinesische Behörden verhängte Einreiseverbote einzulegen, in erheblichem Maße eingeschränkt. Da es sich bei der Einreise um ein mehrstufiges Verfahren handelt, bei dem zunächst ein Visum beantragt wird und später bei der Einreise eine Überprüfung dieses Visums erfolgt, kommt das Einlegen von Rechtsmitteln grundsätzlich bereits bei der Nicht-Ausstellung des Visums durch das Konsulat oder die Botschaft und später bei der Verweigerung der Einreise durch die Grenzbeamten in Betracht. Gegen die Verordnung an sich ist das Einlegen von Rechtsmitteln im Rahmen des Verwal-

tungsprozesses höchstens im Rahmen einer inzidenten Normenkontrolle möglich.<sup>29</sup>

Ein grundsätzliches Problem besteht darin, dass nach internationalen Standards kein Recht auf Einreise in ein anderes Land besteht,<sup>30</sup> abgesehen von eng umrissenen Normen zum Asylrecht, auf die jedoch in der vorliegenden Diskussion nicht näher eingegangen werden soll. Ein solches Recht auf Einreise besteht für Ausländer auch dann nicht, wenn ein gültiges Dokument für die Einreise vorliegt, und selbst eine gültige permanente Aufenthaltsgenehmigung berechtigt den Inhaber nicht unbedingt zur Einreise in das betreffende Land. Allgemein anerkannt ist das Prinzip, dass ein Individuum den Schutz seines Heimatlandes genießt und eine Einreise in dieses nicht verweigert werden kann.<sup>31</sup> Ein Recht auf die Einreise in ein anderes Land als das Heimatland kann aus diesem Prinzip jedoch nicht abgeleitet werden.

Grundsätzlich steht auch Ausländern der Gang vor Gericht nach dem Verwaltungsprozessgesetz oder dem Verwaltungswiderspruchsgesetz offen.<sup>32</sup> Nach Ansicht einiger Juristen ergibt sich jedoch aus §§ 18, 19 und 20 des Verwaltungsprozessgesetzes ein Grundsatz des Auftretens des Verwaltungsaktes (发生地点),<sup>33</sup> wonach ein bestimmter Verwaltungsakt nur von einem Gericht überprüft werden kann, das sich entweder am Ort des betreffenden Verwaltungsorgans, am Ort des für den Verwaltungswiderspruch zuständigen Verwaltungsorgans, am Ort der betreffenden Immobilie oder aber am Ort des Klägers, dessen persönliche Rechte durch Zwangsmaßnahmen eingeschränkt wurden, befindet.<sup>34</sup> Nach diesem Grundsatz ist ein Verwaltungsprozess nicht möglich, wenn sich der betreffende Verwaltungsakt außerhalb des chinesischen Staatsgebietes vollzogen hat. Vom zuständigen Büro des Staatsrates herausgegebene Kommentierungen des Ein-/Ausreisegesetzes scheinen diesen Grundsatz ebenfalls

<sup>26</sup> Siehe § 8 Abs. 1 Verwaltungserlaubnisgesetz (Fn. 24).

<sup>27</sup> Siehe § 8 Abs. 2 Verwaltungserlaubnisgesetz (Fn. 24). Während der SARS-Pandemie hatten im Jahre 2003 einige lokale Behörden zuvor ausgestellte Lizenzen für Wildtiere auf Grundlage von § 8 Abs. 2 widerrufen; siehe die zu § 8 angegebenen Auslegungen aus den Auslegungen zum Gesetz der Volksrepublik China über Verwaltungserlaubnisse [vom 27.3.2008] (中华人民共和国行政许可法释义), abrufbar in der Datenbank <lawinfochina.com> [北大法律英文网]/<pkulaw.com> [北大法宝], Indexnummer [法宝引证码] CLI.1.49280. Vergleiche auch die Definition von „erheblicher Veränderung der objektiven Umstände“ im Kontext von Beschäftigungsverhältnissen weiter unten. Da vor Inkrafttreten der Einreisesperre ausgestellte Visa und Aufenthaltsgenehmigungen weiterhin gültig bleiben, scheinen die Behörden im aktuellen Fall vom Widerruf abzuweichen. Unklar bleibt daher, ob der Ausbruch der Corona-Pandemie die objektiven Umstände, auf denen die Ausstellung von Visa beruhen, in einem einen Widerruf begründenden Maße verändert.

<sup>28</sup> Siehe § 2 Abs. 2 und Abs. 3 Gesetz der Volksrepublik China über den Verwaltungszwang (中华人民共和国行政强制法) vom 30.6.2011, im Original abrufbar in der Datenbank <lawinfochina.com> [北大法律英文网]/<pkulaw.com> [北大法宝], Indexnummer [法宝引证码] CLI.1.153701, chinesisch-deutsch in: ZChinR 2011, S. 283 ff.

<sup>29</sup> § 53 Abs. 1 Nr. 2 Verwaltungsprozessgesetz der Volksrepublik China (中华人民共和国行政诉讼法) vom 1.7.2017, im Folgenden „Verwaltungsprozessgesetz“, im Original abrufbar in der Datenbank <lawinfochina.com> [北大法律英文网]/<pkulaw.com> [北大法宝], Indexnummer [法宝引证码] CLI.1.297380. Zu den beschränkten Möglichkeiten der Normenkontrolle und insbesondere zur inzidenten Normenkontrolle siehe *Yuanshi Bu*, Normenkollisionen und Normenkontrolle in China, Recht der Internationalen Wirtschaft, Vol. 12, 2015, S. 781.

<sup>30</sup> Siehe *Richard Perrouchoud*, State Sovereignty and Freedom of Movement, in: *Brian Opeskin/Richard Perrouchoud/Jillyanne Redpath-Cross*, Foundations of International Migration Law, Cambridge 2012, S. 123 f.

<sup>31</sup> Festgehalten ist dieses Recht beispielsweise in § 12 Abs. 4 UN-Zivilpakt (Fn. 3).

<sup>32</sup> Siehe § 99 Verwaltungsprozessgesetz (Fn. 29) und § 41 Verwaltungswiderspruchsgesetz der Volksrepublik China (中华人民共和国行政复议法) vom 1.9.2017, im Original abrufbar in der Datenbank <lawinfochina.com> [北大法律英文网]/<pkulaw.com> [北大法宝], Indexnummer [法宝引证码] CLI.1.301396.

<sup>33</sup> Siehe *XIN Chunying* (信春鹰), Auslegung des Verwaltungsprozessgesetzes der Volksrepublik China (中华人民共和国行政诉讼法释义), Beijing 2014, S. 258; *JLANG Bixin* (江必新), Verstehen der Anwendung und praktischer Leitfaden des Verwaltungsprozessgesetzes der Volksrepublik China (中华人民共和国行政诉讼法理解使用与实务指南), Beijing 2015, S. 443.

<sup>34</sup> Siehe §§ 18–20 Verwaltungsprozessgesetz (Fn. 29).

zu befolgen, wenn sie betonen, dass Rechtsmittel erst dann zur Verfügung stehen, wenn der Ausländer die Grenzkontrollen passiert hat.<sup>35</sup> Der Grundsatz, dass aus formellen Gründen keine Klagemöglichkeit besteht und auch kein einzuklagendes Recht existiert, spiegelt sich in § 21 Abs. 2 und § 25 Abs. 2 des Ein-/Ausreisegesetzes wider, die eine Pflicht der betreffenden Behörde, die Nicht-Ausstellung eines Visums oder die Zurückweisung an der Grenze zu begründen, ausschließen. Ein entsprechender Passus die Nicht-Ausstellung eines Aufenthaltstitels betreffend fehlt hingegen folgerichtig.

Eine alternative eigenwillige Argumentation anderer chinesischer Juristen bezeichnet bestimmte Verwaltungsakte wie die Verweigerung der Einreise oder die (Nicht-)Ausstellung eines Visums als „staatliche Akte“ (国家行为), gegen die keine Rechtsmittel eingelegt werden können.<sup>36</sup> In der Tat schließen das Verwaltungsprozessgesetz und das Verwaltungswiderspruchsgesetz eine Anwendung der in ihnen enthaltenen Regelungen auf „staatliche Akte“ aus. Allerdings richten sich solche Akte üblicherweise gegen andere Staaten oder internationale Organisationen, weswegen die Anwendung in Fällen, in denen ein Staat Verwaltungsakte gegenüber einer natürlichen Person erlässt, fragwürdig ist. Im internationalen Vergleich ist ein ähnliches Prinzip allerdings in der US-amerikanischen „doctrine of consular non-reviewability“ zu finden, die die Möglichkeit der gerichtlichen Prüfung von Entscheidungen gegen die Einreise von Ausländern negiert.<sup>37</sup>

Schließlich kann sicherlich auch der praktische Nutzen einer Klage gegen die Nicht-Ausstellung eines Visums infrage gestellt werden. Immerhin würde ohnehin nur eine formale Überprüfung des infrage stehenden Antrags möglich sein. Wie auch immer die Argumentation sein mag, eine gerichtliche Überprüfung von abgelehnten Visumsanträgen durch chinesische Konsulate oder Zurückweisungen an der Grenze nach China sind nach herrschender Meinung zumindest für den noch nicht eingereisten Ausländer nicht möglich. Damit einhergehend ist eine inzidente Normenkontrolle ebenfalls ausgeschlossen.

Einen an dieser Stelle nur der Vollständigkeit halber anzuführenden Sonderfall stellt eine Einreisesperre dar, die aufgrund einer Rückführung (遣送出境) oder Abschiebung (驱逐出境)<sup>38</sup> verhängt wurde. Die Dau-

er einer Einreisesperre aufgrund einer Rückführung kann zwischen einem Jahr und fünf Jahren betragen, aufgrund einer Abschiebung beträgt sie grundsätzlich zehn Jahre. Da eine Rückführung oder Abschiebung innerhalb Chinas verhängt wurde, ist der Zugang zu Rechtsmitteln grundsätzlich zulässig. Das Ein-/Ausreisegesetz beschränkt allerdings in § 64 Abs. 1 den Rahmen der Rechtsmittel gegen eine Rückführung auf Verwaltungswiderspruch. Gegen eine Abschiebung aufgrund einer Entscheidung des Ministeriums für Öffentliche Sicherheit ist der Zugang zu Rechtsmitteln nach § 81 Abs. 2 vollständig verwehrt. Da eine Einreisesperre in diesem Zusammenhang direkte Folge einer Rückführung oder Abschiebung ist und ihre Dauer im Fall der Abschiebung grundsätzlich zehn Jahre beträgt, ist es also nur möglich, zulässige Rechtsmittel entweder gegen eine Einreisesperre, die Folge einer Rückführung ist, selbst oder aber gegen die Dauer einer solchen einzulegen.

#### IV. Praktische Problemstellungen im Kontext von Beschäftigungsverhältnissen

Nachdem die aktuelle Maßnahme in ihren rechtlichen Kontext eingearbeitet worden ist, sollen in diesem Abschnitt praktische Herausforderungen im Bereich des Arbeitsrechts aufgezeigt werden, die die Maßnahme mit sich bringt. Angesichts der nur sehr eingeschränkt zur Verfügung stehenden Rechtsmittel müssen vor allem die Auswirkungen einer Einreisesperre auf bestehende Arbeitsverhältnisse betrachtet werden, vor allem, wenn die Erfüllung des Arbeitsvertrags die Anwesenheit des Betroffenen vor Ort voraussetzt. Im Folgenden soll der Fokus auf Beschäftigungsverhältnissen nach chinesischem Recht liegen, auch wenn der konkrete Arbeitsvertrag grundsätzlich auch nach ausländischem Recht abgeschlossen werden kann.

Grundsätzlich muss für das Bestehen eines Arbeitsvertrags nach chinesischem Recht zwischen einem Ausländer und einem chinesischen Arbeitgeber ein gültiger Arbeitsvertrag, eine gültige Arbeitserlaubnis (就业证) sowie ein gültiger Aufenthaltstitel, der den Ausländer zur Beschäftigung in China berechtigt, vorliegen. Die Einreisesperre ändert am Vorliegen dieser Dokumente zunächst nichts, da der Aufenthaltstitel seine Gültigkeit behält. Insofern besteht das rechtmäßig geschlossene Beschäftigungsverhältnis zunächst weiter.

Bei bestehenden Arbeitsverträgen zwischen Ausländern und chinesischen Arbeitgebern stellt sich daher die Frage nach dem Schutz des Arbeitnehmers, wenn dieser aufgrund der Einreisesperre an der Erfüllung seiner im Arbeitsvertrag niedergeschriebenen Aufgaben gehindert wird. Insbesondere ist von Interesse, ob in diesem Fall eine außerordentliche Kündigung des Arbeitgebers rechtmäßig ist oder der Arbeitnehmer auf der Fortführung des Arbeitsvertrags bestehen kann.

während dies bei einer Rückführung nicht der Fall ist. Es handelt sich jedenfalls nicht um eine Unterscheidung zwischen Abschiebung und Ausweisung, also zwischen der Verwaltungsentscheidung und der Durchsetzung derselben.

<sup>35</sup> Abteilung für Politik und Recht des Büros für Gesetzgebungsfragen des Staatsrates/Polizeiakademie der Chinesischen Volksarmee (国务院法制办公室政法司/中国人民武装警察部队学院) (Hrsg.), Auslegung des Gesetzes der Volksrepublik China über die Verwaltung der Ein- und Ausreise (《中华人民共和国出境入境管理法》释义), Beijing 2012, S. 93 f.

<sup>36</sup> So beispielsweise Li Jianguo (李建国), Über das System der Behandlung und der Rechtsmittel ausländischer Prozessparteien (外籍当事人的处置与救济制度研究), in: Policing Studies (公安研究), Vol. 12, 2013, S. 40–44, 57.

<sup>37</sup> Siehe beispielsweise Susan Bibler Coutin/Justin Richland/Véronique Fortin, Routine Exceptionality: The Plenary Power Doctrine, Immigrants, and the Indigenes under U.S. Law, in: UC Irvine Law Review, Vol. 4, Nr. 1, 2014, S. 97–120, 99; Stephen H. Legomsky, Immigration Law and the Principle of Plenary Congressional Power, in: The Supreme Court Review, 1984, S. 255 ff., 259 f.

<sup>38</sup> Der Unterschied zwischen einer Rückführung und einer Abschiebung liegt darin, dass eine Abschiebung eine Sanktion darstellt,

Aber auch vorübergehende Kürzungen des Arbeitsentgelts, Freistellungen, reduzierte Arbeitszeit oder Urlaubszwang können Punkte sein, über die sich Arbeitnehmer und Arbeitgeber zunächst einig werden müssen.

Der Schutz des Arbeitnehmers ist auch von der Rechtsordnung abhängig, die für den jeweiligen Arbeitsvertrag Anwendung findet. Es wird im Folgenden davon ausgegangen, dass der ausländische Arbeitnehmer, der durch die Einreisesperre an der Erfüllung seines Arbeitsvertrags gehindert ist, seine Arbeit gewöhnlich in der Volksrepublik China verrichtet und chinesisches Recht anzuwenden ist.<sup>39</sup>

## 1. Einseitige Kündigung bestehender Arbeitsverträge

Bei der Frage nach der Auflösung des Arbeitsvertrags im Zusammenhang mit der aktuellen Einreisesperre sind wohl vornehmlich die Gründe von Interesse, die es dem Arbeitgeber nach chinesischem Recht erlauben, einen Arbeitsvertrag einseitig zu kündigen.<sup>40</sup> Eine fristlose Kündigung seitens des Arbeitgebers ist gemäß § 39 des Arbeitsvertragsgesetzes<sup>41</sup> nur in bestimmten Fällen zulässig, die zumeist auf ein Verschulden des Arbeitnehmers abstellen, beispielsweise bei Verstoß gegen die Unternehmensregeln oder Straffälligkeit, bei Schädigung des Arbeitgebers durch Nachlässigkeit oder Vorteilsnahme oder auch in bestimmten Fällen bei Aufnahme einer weiteren Beschäftigung. Diese Voraussetzungen sind im Fall der Einreisesperre allerdings nicht erfüllt.

Nach § 40 Abs. 1 Nr. 3 des Arbeitsvertragsgesetzes ist jedoch eine einseitige Kündigung möglich,<sup>42</sup> „wenn der Arbeitsvertrag nicht erfüllt werden kann, weil die bei Vertragsschluss zugrunde liegenden objektiven Umstände sich erheblich geändert haben, und Arbeitnehmer und Arbeitgeber keine Vertragsänderung aushandeln können“. Das Arbeitsgesetz<sup>43</sup>, das als

Grundlage für das neuere Arbeitsvertragsgesetz dient, enthält eine ähnliche Regelung in § 26 Abs. 1 Nr. 3. Eine Kündigung auf Grundlage von § 40 des Arbeitsvertragsgesetzes erfordert eine schriftliche Mitteilung des Arbeitgebers an den Arbeitnehmer 30 Tage im Voraus oder die Zahlung eines zusätzlichen Monatslohns.<sup>44</sup> Eine Erläuterung des Begriffs der „objektiven Umstände“ (客观情况) fehlt im Arbeitsvertragsgesetz wie auch in den Durchführungsbestimmungen zu dem Gesetz<sup>45</sup>. In den Erläuterungen zum Arbeitsgesetz des damaligen Arbeitsministeriums<sup>46</sup> wird näher bestimmt, dass mit „objektiven Umständen“ höhere Gewalt gemeint ist oder „andere Situationen, die die Erfüllung des Arbeitsvertrags gänzlich oder in Teilen unmöglich machen“.<sup>47</sup>

Damit kann davon ausgegangen werden, dass höhere Gewalt,<sup>48</sup> aber auch, wenngleich neben Naturkatastrophen in erster Linie Unternehmensumstrukturierungen als Beispiel angeführt werden,<sup>49</sup> bestimmte behördliche Anordnungen, die die Erfüllung des Arbeitsvertrags verhindern und zum Zeitpunkt des Vertragsabschlusses nicht vorhersehbar waren,<sup>50</sup> die Voraussetzungen des entsprechenden Artikels des Ar-

<lawinfochina.com> [北大法律英文网]/<pkulaw.com> [北大法宝], Indexnummer [法宝引证码] CLI.1.328222.

<sup>44</sup> Zusätzlich fordert § 46 Arbeitsvertragsgesetz (Fn. 41) einen wirtschaftlichen Ausgleich.

<sup>45</sup> Durchführungsbestimmungen zum Arbeitsvertragsgesetz der Volksrepublik China (中华人民共和国劳动合同法实施条例) vom 18.9.2008, im Original abrufbar in der Datenbank <lawinfochina.com> [北大法律英文网]/<pkulaw.com> [北大法宝], Indexnummer [法宝引证码] CLI.2.108577, chinesisch-deutsch in: ZChinR 2010, S. 56 ff.

<sup>46</sup> Das Arbeitsministerium ist der Vorgänger des heutigen Ministeriums für Humanressourcen und soziale Sicherheit (人力资源和社会保障部).

<sup>47</sup> Erläuterungen zu einigen Artikeln des Arbeitsgesetzes (关于《劳动法》若干条文的说明) des Arbeitsministeriums vom 5.9.1994, im Original abrufbar in der Datenbank <lawinfochina.com> [北大法律英文网]/<pkulaw.com> [北大法宝], Indexnummer [法宝引证码] CLI.4.27173. Siehe auch die zu § 40 angegebenen Ausführungen aus der Kommentierung zum Arbeitsvertragsgesetz der Volksrepublik China (Fassung von 2012) (2. Ausgabe) (中华人民共和国劳动合同法 (2012 修正) 释义 (第 2 版)), abrufbar in der Datenbank <lawinfochina.com> [北大法律英文网]/<pkulaw.com> [北大法宝], Indexnummer [法宝引证码] CLI.1.199310.

<sup>48</sup> Es ist zu bemerken, dass chinesische Gerichte im Kontext des allgemeinen Vertragsrechts bereits behördliche Anordnungen und Richtlinien als höhere Gewalt eingestuft haben; siehe *LI Hu* (李虎), Abstrakte Verwaltungsakte der Regierung, die einen Vertrag unerfüllbar machen, können als Höhere Gewalt angesehen werden (导致合同不能履行的政府抽象行政行为可视为不可抗力), in: *People's Juridicature* (人民司法), Vol. 20, 2009, S. 83 f.

<sup>49</sup> Siehe *WANG Qian* (王倩), Zur Entlassung aufgrund einer „wesentlichen Änderung der objektiven Umstände“ (论基于“客观情况发生重大变化”的解雇), in: *Law Science* (法学), Vol. 7, 2019, S. 180.

<sup>50</sup> Siehe beispielsweise Antworten des Hohen Volksgerichts der Stadt Beijing und der Schlichtungskommission für Arbeitsstreitigkeiten der Stadt Beijing bezüglich der Anwendung des Gesetzes zur Anhörung von Arbeitskonflikten (北京市高级人民法院、北京市劳动人事争议仲裁委员会关于审理劳动争议案件适用法律问题的解答) vom 24.4.2017, im Original abrufbar in der Datenbank <lawinfochina.com> [北大法律英文网]/<pkulaw.com> [北大法宝], Indexnummer [法宝引证码] CLI.4.27173. In diesen Beijinger Regelungen wird auf die Unerfüllbarkeit des Arbeitsvertrags aufgrund von solchen behördlichen Anordnungen abgestellt, die die Einstellung oder Abänderung der Produktion erfordern, aber auch aufgrund von Anordnungen, die eine Umorganisation notwendig machen, wobei die Aufzählung nicht abschließend ist.

<sup>39</sup> § 43 Gesetz der Volksrepublik China zur Anwendung des Rechts auf zivilrechtliche Beziehungen mit Außenberührung (中华人民共和国涉外民事关系法律适用法) vom 28.10.2010, im Original abrufbar in der Datenbank <lawinfochina.com> [北大法律英文网]/<pkulaw.com> [北大法宝], Indexnummer [法宝引证码] CLI.1.139684, chinesisch-deutsch in: ZChinR 2014, S. 376 ff.; siehe auch § 8 Abs. 2 Verordnung (EG) Nr. 593/2008 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 17.7.2008 über das auf vertragliche Schuldverhältnisse anzuwendende Recht (Rom I).

<sup>40</sup> Das Mittel der Massenentlassung soll an dieser Stelle nicht betrachtet werden.

<sup>41</sup> Arbeitsvertragsgesetz der Volksrepublik China (中华人民共和国劳动合同法) vom 28.12.2012, im Original abrufbar in der Datenbank <lawinfochina.com> [北大法律英文网]/<pkulaw.com> [北大法宝], Indexnummer [法宝引证码] CLI.1.199310.

<sup>42</sup> Nicht einseitig kündbar sind nach § 42 Arbeitsvertragsgesetz (Fn. 41) allerdings unter anderem Arbeitnehmer, die erkrankt oder in Behandlung sind oder die durch einen Arbeitsunfall arbeitsunfähig geworden sind, Arbeitnehmerinnen während der Schwangerschaft, Geburt und Stillzeit oder Arbeitnehmer, die kurz vor der Rente stehen. Bei einseitiger Kündigung von Arbeitsverträgen durch den Arbeitgeber ist generell nach § 43 Arbeitsvertragsgesetz (Fn. 41) die Gewerkschaft zu informieren, die die Kündigung rechtlich prüft und Einwände gegen sie erheben kann.

<sup>43</sup> Arbeitsgesetz der Volksrepublik China (中华人民共和国劳动法) vom 29.12.2018, im Original abrufbar in der Datenbank

beitsvertragsgesetzes erfüllen können.<sup>51</sup> Die zugrunde liegende Logik ist stets, dass ein äußerer nicht vorhersehbarer, nicht vermeidbarer und nicht abänderbarer Umstand das Unternehmen zu Änderungen seiner Aktivitäten zwingt, die die Erfüllung einzelner Arbeitsverträge verhindern. Daher muss stets im Einzelfall geprüft werden, ob die Tatsache, dass die bei Vertragsschluss zugrunde liegenden objektiven Umstände sich erheblich geändert haben, auch tatsächlich die Erfüllung des Arbeitsvertrags verhindern und ob auch keine Vertragsänderung möglich ist.

Dass der Ausbruch der COVID-19-Pandemie ein Fall Höherer Gewalt ist, liegt wohl auf der Hand. Ob allerdings diese Tatsache die Kündigung von Arbeitsverträgen rechtfertigt, muss im Einzelfall geprüft werden. Im Fall der aktuellen Einreisesperre ist die Anwendung von § 40 Abs. 1 Nr. 3 des Arbeitsvertragsgesetzes jedenfalls nur dann möglich, wenn die Einreisesperre die Erfüllung eines Arbeitsvertrags konkret verhindert. Hier ist zum einen zu berücksichtigen, dass die Einreisesperre nur von vorübergehender Dauer ist, zum anderen ist für die Erfüllung des Arbeitsvertrags möglicherweise die Anwesenheit vor Ort und damit eine Einreise nicht nötig. Eine Argumentation, die sich allein auf die Einreisesperre gründet, ist daher nur in bestimmten Fällen sinnvoll. Der Arbeitgeber kann jedoch auch argumentieren, dass er durch den Ausbruch der COVID-19-Pandemie zu einer Umorganisation gezwungen wurde, die die Erfüllung des Arbeitsvertrags durch die betreffende von der Einreisesperre betroffene Person unmöglich macht. In jedem Fall kommt laut Arbeitsvertragsgesetz eine Kündigung nur in Betracht, wenn das vorherige Aushandeln einer Vertragsänderung nicht zum Erfolg geführt hat.<sup>52</sup> Ein chinesischer Arbeitgeber wird also einem ausländischen Arbeitnehmer allein aufgrund der Einreisesperre nur in einem sehr begrenzten Rahmen kündigen können.<sup>53</sup>

## 2. Einseitige Anpassung des Arbeitsentgelts und von Sozialleistungen

Bevor eine Kündigung ausgesprochen wird, wird der Arbeitgeber versuchen, den Arbeitnehmer mittels anderer Maßnahmen wie Freistellung, Urlaubszwang oder reduziertem Arbeitsentgelt weiter zu beschäftigen. Da verordneter Urlaub oder Freistellung im All-

gemeinen keine negativen Implikationen für den Arbeitnehmer bedeuten, stellt sich insbesondere die Frage, ob ein Arbeitgeber einem ausländischen Arbeitnehmer, der aufgrund der Einreisesperre an der Ausübung seiner Arbeit gehindert ist, das Arbeitsentgelt kürzen kann oder etwa die Sozialbezüge streichen darf.

Anpassungen des Beschäftigungsverhältnisses wie Reduktion des Arbeitsentgelts können, wenn nicht ohnehin bereits im Vertrag berücksichtigt, grundsätzlich lediglich über eine Änderung des Arbeitsvertrags gemäß § 35 des Arbeitsvertragsgesetzes erfolgen, das heißt in der Praxis über zusätzliche schriftliche Vereinbarungen, die der Arbeitgeber mit dem Arbeitnehmer aushandelt und Letzterer in der Regel unterzeichnen muss. Wie bereits oben angesprochen, fordert das Arbeitsvertragsgesetz ohnehin, dass versucht wurde, eine solche Anpassung vorzunehmen, bevor der Arbeitgeber eine Kündigung aussprechen kann. Im Kontext der Pandemie ermutigt das Ministerium für Humanressourcen und soziale Sicherheit zudem Arbeitgeber dazu, mit den Arbeitnehmern einvernehmliche Lösungen zur Bewältigung von Beschäftigungsproblemen zu finden.<sup>54</sup>

Nach § 40 Abs. 2 des Arbeitsvertragsgesetzes hat der Arbeitgeber das Recht, den Arbeitsvertrag zu kündigen, wenn der Arbeitnehmer auch nach Schulung oder Anpassung seiner Position nicht in der Lage ist, seine im Arbeitsvertrag definierten Aufgaben zu erfüllen. Dies impliziert, dass der Arbeitgeber die Position des Arbeitnehmers einseitig anpassen kann, wenn der Arbeitnehmer eine Aufgabe nicht erfüllen kann.<sup>55</sup> Damit der Anpassung einer Position im Unternehmen typischerweise auch eine Anpassung des Arbeitsentgelts einhergeht, könnte theoretisch auf diese Weise eine einseitige Anpassung des Arbeitsentgelts durch den Arbeitgeber erzielt werden.<sup>56</sup> Eine einseitige Anpassung der Position darf jedoch nicht den im Ar-

<sup>54</sup> Siehe Stellungnahme des Ministeriums für Humanressourcen und soziale Sicherheit, des Gesamtchinesischen Gewerkschaftsbundes, des Chinesischen Unternehmerverbandes/China Enterprise Directors Association und des Gesamtchinesischen Industrie- und Handelsverbandes zur Stabilisierung der Arbeitsbeziehungen während Prävention und Kontrolle der neuartigen Coronavirus-Pneumonie-Epidemie und zur Unterstützung von Unternehmen bei der Wiederaufnahme von Arbeit und Produktion (人力资源部、全国总工会、中国企业联合会/中国企业家协会、全国工商联关于做好新型冠状病毒感染肺炎疫情防控期间稳定劳动关系支持企业复工复产的意见) vom 7.2.2020, im Folgenden „Stellungnahme zur Coronavirus-Epidemie“, im Original abrufbar in der Datenbank <lawinfochina.com> [北大法律英文网]/<pkulaw.com> [北大法宝], Indexnummer [法宝引证码] CLI.4.339205.

<sup>55</sup> Laut dem chinesischen Ministerium für Arbeit liegt jedenfalls „[d]as Recht des Arbeitgebers, die Position eines Arbeitnehmers zu ändern oder anzupassen, weil der Arbeitnehmer nicht in der Lage ist, die Arbeit auszuführen, [...] in der Autonomie des Arbeitgebers“. Siehe Antwort des Büros des Ministeriums für Arbeit zu Fragen im Zusammenhang mit Streitigkeiten zwischen Arbeitnehmern und Unternehmen aufgrund von Arbeitsplatzwechseln (劳动部办公厅关于职工因岗位变更与企业发生争议等有关问题的复函) vom 30.5.1996, im Original abrufbar in der Datenbank <lawinfochina.com> [北大法律英文网]/<pkulaw.com> [北大法宝], Indexnummer [法宝引证码] CLI.4.15289.

<sup>56</sup> Siehe *Weining Hu*, China's Labor Law on Salary Reduction, online einsehbar unter <https://www.china-briefing.com/news/chinas-labor-law-salary-reduction/>, zuletzt eingesehen am 16.4.2020.

<sup>51</sup> Siehe Punkt 3 Nr. 1 Anleitungsansicht Nr. 1 des Obersten Volksgerichts zu einigen Fragen der angemessenen Behandlung von Zivilsachen mit Bezug zur COVID-19-Epidemie nach dem Recht (最高人民法院关于依法妥善审理涉新冠肺炎疫情民事案件若干问题的指导意见(一)) vom 16.4.2020, im Folgenden „OVG-Anleitungsansicht“, im Original abrufbar in der Datenbank <lawinfochina.com> [北大法律英文网]/<pkulaw.com> [北大法宝], Indexnummer [法宝引证码] CLI.3.341499, chinesisch-deutsch in diesem Heft, S.-107.

<sup>52</sup> Siehe *CHENG Yang/YU Yan* (程阳/余燕), Gründe für die Beendigung von Arbeitsverträgen, die von der Epidemie betroffen sind, sollten klar definiert werden (受疫情影响解除劳动合同之理由应明确界定), *China Human Resources and Social Security* (中国人力资源社会保障), Vol. 3, 2020, S. 50 f.

<sup>53</sup> Siehe auch *Grace Yang*, Coronavirus and China Employee Layoffs? Think Again, online abrufbar unter <https://www.chinalawblog.com/2020/02/coronavirus-and-china-employee-layoffs-think-again.html>, zuletzt besucht am 16.4.2020.



beitsvertrag festgehaltenen Abmachungen entgegenstehen.<sup>57</sup> Daher muss der Arbeitgeber, der in Fällen der einseitigen Anpassung oder Auflösung des Arbeitsvertrags regelmäßig die Beweislast bei Arbeitsstreitigkeiten trägt,<sup>58</sup> vor Gericht nachweisen können, dass eine Anpassung des Arbeitsentgelts entweder schon im Arbeitsvertrag oder in den Regularien des Unternehmens (Mitarbeiter-Handbücher), die der Arbeitnehmer ausgehändigt bekommen haben muss, festgeschrieben ist. In der Praxis ist oft bereits die einseitige Anpassung der Position ohne Anpassung des Arbeitsentgelts mit erheblichen Schwierigkeiten für den Arbeitgeber verbunden, da dieser vor Gericht die Beweislast hat, dass die Anpassung formell korrekt abgelaufen ist.<sup>59</sup> Zudem sind zusätzlich zu den zentralstaatlichen Gesetzen die entsprechenden lokalen Regelungen zu beachten, die möglicherweise eine einseitige Anpassung des Arbeitsentgelts ausschließen.<sup>60</sup> Zu betonen ist, dass Kündigungen sowie Kürzungen des Arbeitsentgelts aufgrund von Quarantäne im Rahmen der aktuellen Infektionsprävention auf Grundlage von § 40 oder § 41 Arbeitsvertragsgesetz nicht zulässig sind.<sup>61</sup>

Grundsätzlich deckt das chinesische Sozialversicherungssystem auch ausländische Beschäftigte im gleichen Umfang wie chinesische Arbeitnehmer ab.<sup>62</sup> Ab-

gedeckt sind Sozialleistungen in Form von Grundlebensversicherung (Rente), medizinischer Grundversicherung, Arbeitslosenversicherung, Mutterschaftsversicherung und Arbeitsunfallversicherung. Es gibt lokale Ausnahmen von der Regel, dass auch ausländische Arbeitnehmer obligatorisch in das Sozialversicherungssystem einbezogen werden, beispielsweise in Shanghai, wo ältere Regularien, die nur eine fakultative Versicherung von Ausländern definieren, weiterhin gelten.<sup>63</sup> Darüber hinaus hat die Volksrepublik China mit einigen Staaten, darunter auch Deutschland, bilaterale Verträge geschlossen, die den Ausschluss bestimmter Sozialleistungen ermöglichen, wenn diese bereits über den anderen Staat gedeckt sind. Im Fall Deutschlands betrifft dies Rente und Arbeitslosenversicherung.<sup>64</sup>

Nach chinesischem Recht ist der Arbeitgeber dazu verpflichtet, den Arbeitnehmer in das Sozialversicherungssystem aufzunehmen und regelmäßig Sozialleistungen, die aus einem Beitrag des Arbeitgebers sowie aus einem Beitrag des Arbeitnehmers bestehen, abzuführen.<sup>65</sup> Abmachungen zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer zum Verzicht bestimmter Sozialleistungen sind als ungültig zu betrachten, da sie gegen den Grundsatz verstoßen, dass die Sozialleistungen für alle fünf Bereiche (Grundlebensversicherung, medizinischer Grundversicherung, Arbeitslosenversicherung, Mutterschaftsversicherung und Arbeitsunfallversicherung) über die gesamte Beschäftigungsdauer (auch während der Probezeit) und in voller Höhe gezahlt werden müssen.<sup>66</sup> Dies impliziert zum einen, dass auch für einen ausländischen Arbeitnehmer grundsätzlich alle Sozialleistungen gezahlt werden müssen, außer wenn entsprechende (lokale) Regelungen eine Ausnahme erlauben. Dies bedeutet zum anderen aber auch, dass der Arbeitgeber nur dann die Sozialleistungen einstellen kann, wenn er auch den Arbeitsvertrag kündigt, was er insbesondere auch im Kontext der Einreisesperre nur im Rahmen der oben aufgeführten strengen Voraussetzungen kann. Die Höhe der Sozi-

<sup>57</sup> Siehe YIN Xianbo (尹现波), Fallanalyse zur Rechtmäßigkeit der einseitigen Arbeitsplatzanpassung durch den Arbeitgeber (用人单位调整工作岗位合法性的案例解析), in: Legality Vision (法制博览), 2019, Vol. 10, Nr. 1, S. 114 f.

<sup>58</sup> Bis 2019 war dies explizit geregelt in § 6 Einige Bestimmungen des Obersten Volksgerichtshofs über Beweise in Zivilverfahren (最高人民法院关于民事诉讼证据的若干规定) vom 16.12.2008, im Original abrufbar in der Datenbank <lawinfochina.com> [北大法律英文网]/<pkulaw.com> [北大法宝], Indexnummer [法宝引证码] CLI.3.219034. In seinen Auslegungen zum Zivilprozessgesetz regelt der Oberste Volksgerichtshof zudem, dass die Partei, die die Änderung eines Rechtsverhältnisses geltend macht, die Beweislast für die grundlegenden Tatsachen dieser Änderung trägt. Siehe § 91 Abs. 1 Nr. 2 Auslegungen des Obersten Volksgerichtshofs zur Anwendung des Zivilprozessgesetzes der Volksrepublik China (最高人民法院关于适用《中华人民共和国民事诉讼法》的解释) vom 30.1.2015, im Original abrufbar in der Datenbank <lawinfochina.com> [北大法律英文网]/<pkulaw.com> [北大法宝], Indexnummer [法宝引证码] CLI.3.242703.

<sup>59</sup> Siehe Grace Yang, When Your China Employee Leaves, Part 2: A Case Study, online einsehbar unter <<https://www.chinalawblog.com/2016/08/when-your-china-employee-leaves-part-2-a-case-study.html>>, zuletzt eingesehen am 21.5.2020.

<sup>60</sup> Siehe Grace Yang, China Employee Salary Reductions: It's Complicated, online einsehbar unter <<https://www.chinalawblog.com/2017/06/china-employee-salary-reductions-its-complicated.html>>, zuletzt eingesehen am 16.4.2020.

<sup>61</sup> Siehe Punkt 1 Rundschreiben des Generalsekretariats des Ministeriums für Humanressourcen und soziale Sicherheit über die ordnungsgemäße Handhabung der Arbeitsbeziehungen bei der Prävention und Kontrolle der Lungenentzündungsepisode der neuartigen Coronavirus-Infektion (人力资源社会保障部办公厅关于妥善处理新型冠状病毒感染的肺炎疫情防控期间劳动关系问题的通知) vom 24.1.2020, im Original abrufbar in der Datenbank <lawinfochina.com> [北大法律英文网]/<pkulaw.com> [北大法宝], Indexnummer [法宝引证码] CLI.4.338886. Siehe auch Punkte 3 und 4 Stellungnahme zur Coronavirus-Epidemie (Fn. 54) und Punkt 4 OVG-Anleitungsansicht (Fn. 51).

<sup>62</sup> Siehe Provisorische Maßnahmen für die Teilnahme von in China arbeitenden Ausländern an der Sozialversicherung (在中国境内就业的外国人参加社会保险暂行办法) vom 6.9.2011, im Original abrufbar in der Datenbank <lawinfochina.com> [北大法律英文网]/<pkulaw.com> [北大法宝], Indexnummer [法宝引证码] CLI.4.158123.

<sup>63</sup> Rundschreiben des Büros für Humanressourcen und soziale Sicherheit der Stadt Shanghai zu bestimmten Fragen im Zusammenhang mit der Beteiligung von in Shanghai arbeitenden Ausländern, Personen mit dauerhaftem (langfristigem) Aufenthaltsrecht sowie Bewohnern Hongkongs, Macaus und Taiwans an der Sozialversicherung für Arbeitnehmer in der Gemeinde (上海市人力资源和社会保障局关于在沪工作的外籍人员、获得境外永久(长期)居留权人员和台湾香港澳门居民参加城镇职工社会保险若干问题的通知) vom 10.10.2009, im Original abrufbar in der Datenbank <lawinfochina.com> [北大法律英文网]/<pkulaw.com> [北大法宝], Indexnummer [法宝引证码] CLI.12.610051.

<sup>64</sup> Abkommen zwischen der Bundesrepublik Deutschland und der Volksrepublik China über Sozialversicherung (中华人民共和国与德意志联邦共和国社会保险协定) vom 12.7.2001, Bundesgesetzblatt 2002, Teil II, Nr. 3, S. 83 ff., in chinesischer Sprache abrufbar in der Datenbank <lawinfochina.com> [北大法律英文网]/<pkulaw.com> [北大法宝], Indexnummer [法宝引证码] CLI.T.4337.

<sup>65</sup> §§ 10, 23, 33, 44 und 53 Sozialversicherungsgesetz der Volksrepublik China (中华人民共和国社会保险法) vom 28.10.2010, im Folgenden „Sozialversicherungsgesetz“, im Original abrufbar in der Datenbank <lawinfochina.com> [北大法律英文网]/<pkulaw.com> [北大法宝], Indexnummer [法宝引证码] CLI.1.139683, chinesisch-deutsch in: ZChinR 2011, S. 302 ff.

<sup>66</sup> § 60 Sozialversicherungsgesetz (Fn. 65).

alleistungen ist zudem abhängig vom Arbeitsentgelt, weswegen eine Absenkung des Arbeitsentgelts auch zu einer Absenkung der Sozialleistungen führt. Allerdings sind, wie oben beschrieben, auch einseitige Kürzungen des Arbeitsentgelts – auch im Zusammenhang mit der Einreisesperre – nur unter bestimmten Voraussetzungen möglich.

## V. Fazit

Die derzeitige Einreisesperre stellt insbesondere Ausländer, die sich zum Zeitpunkt ihres Inkrafttretens außerhalb des chinesischen Staatsgebiets aufgehalten haben, vor große Herausforderungen. Nicht nur ist die Einreise trotz Vorliegens eines gültigen Visums oder einer Aufenthaltsgenehmigung nicht möglich, sondern es ist auch unklar, welche konkreten Auswirkungen die Einreisesperre, deren Dauer zudem nicht abzusehen ist, in der Praxis auf laufende Beschäftigungsverhältnisse mit chinesischen Arbeitgebern hat. Insbesondere die Erfüllung von Verträgen, die eine Anwesenheit vor Ort voraussetzen, stellt ein Problem dar, zumal ein rechtliches Vorgehen gegen die Einreisesperre weder im Allgemeinen noch im besonderen Fall möglich ist. Eine besonders große Schwierigkeit besteht dabei freilich in der Ungewissheit über die Dauer der aktuellen Maßnahme.

In bestimmten und begründeten Fällen wird die Einreise mit einem neu beantragten Visum trotz der geltenden Einreisesperre im Rahmen von „notwendigen wirtschaftlichen, wissenschaftlichen oder technischen Zwecken“ möglich sein. Die Beurteilung, ob eine geplante Aktivität in diesen Rahmen fällt, und damit die Entscheidung über den positiven Bescheid eines Visumsantrags liegt jedoch bei dem zuständigen Konsulat oder der zuständigen Botschaft und es handelt sich stets um Einzelfallentscheidungen. Auch wenn beispielsweise die Einreise für Personen in wichtigen Managementpositionen auf diesem Wege möglich sein kann, ist mit erheblichen Einschränkungen bei der Ausstellung von Visa zu rechnen.

Die Regelungen des chinesischen Arbeitsrechts und vor allem im Rahmen der derzeitigen Pandemie erlassene Regelungen bieten einen relativ hohen Schutz vor der einseitigen Anpassung des Arbeitsvertrags oder einseitiger Kündigung durch den Arbeitgeber grundsätzlich auch gegenüber ausländischen Arbeit-

nehmern. Dennoch werden in der Praxis wohl oft auf Grundlage der konkreten Ausgestaltung des Arbeitsvertrags pragmatische Lösungen für das Problem zu finden sein, dass der ausländische Arbeitnehmer derzeit nicht an seinen chinesischen Arbeitsort zurückkehren kann. Dies können beispielsweise Anpassungen der Arbeitszeit oder der Aufgabenbereiche sein, die dann in beiderseitigem Einvernehmen und in dokumentierter Form vorgenommen werden müssen.

Auch wenn diverse Staaten Einreisesperren für Ausländer als Maßnahme gegen die weitere Ausbreitung von COVID-19 erlassen haben, stellt sich die Frage, ob nicht eine Quarantäne als weniger restriktive Maßnahme gelten kann, die einen gleichwertigen Schutz vor einer weiteren Ausbreitung bietet. China verfolgt bei der Ausgestaltung seiner Maßnahmen zur Ein- und Ausreise allerdings explizit eine Strategie der Reziprozität, nach der Maßnahmen für die Einreise von Angehörigen bestimmter Staaten entsprechend den Maßnahmen für die Einreise von chinesischen Staatsangehörigen in diese Staaten angepasst werden.<sup>67</sup> Vor diesem Hintergrund kann die derzeitige Einreisesperre möglicherweise auch, abgesehen von ihrer augenfälligen Eigenschaft als schützende Maßnahme, als politische Antwort auf die Einreisesperren anderer Staaten insbesondere für chinesische Staatsbürger gesehen werden. Ebenfalls ein Grund für die Wahl gerade dieser Maßnahme kann zudem ein nationalistisch-populistisches Element sein, das eine in der chinesischen Bevölkerung immer wieder aufflammende Ablehnung von Ausländern bedient, die sich erst vor Kurzem im Kontext der Revision der Regelungen für die Vergabe von unbefristeten Aufenthaltstiteln zeigte, die aber auch jüngst im Kontext der Coronavirus-Pandemie in Erscheinung trat.<sup>68</sup>

<sup>67</sup> Dieses Prinzip ist im Ein-/ Ausreisegesetz 2012 (Fn. 13) in § 7 Abs. 2 explizit formuliert.

<sup>68</sup> Siehe beispielsweise Lily Kuo/Helen Davidson, 'They see my blue eyes then jump back' – China sees a new wave of xenophobia, The Guardian, 29.3.2020, online einsehbar unter <<https://www.theguardian.com/world/2020/mar/29/china-coronavirus-anti-foreigner-feeling-imported-cases>>, zuletzt eingesehen am 29.4.2020; Helen Davidson, Chinese official: claims of racial targeting are 'reasonable concerns', The Guardian, 13.4.2020, online einsehbar unter <<https://www.theguardian.com/world/2020/apr/13/chinese-official-claims-racial-targeting-reasonable-concerns>>, zuletzt eingesehen am 29.4.2020.

\* \* \*

## *The current ban on entry into the People's Republic of China due to the COVID-19 epidemic and resulting problems in the context of employment*

*In order to curb the spread of the novel coronavirus SARS-CoV-2, the People's Republic of China has imposed an entry ban as of 28 March 2020 which considerably restricts the entry of foreigners. Visas and residence permits valid at the time of the entry ban's coming into force cannot be used to enter the country until further notice, and new visas will only be issued for certain necessary activities. Such an entry ban announced at short notice is a considerable encroachment on personal freedom and poses unexpected challenges for individuals, especially in the context of employment. This essay places the entry ban in its legal context and attempts to provide a rough first assessment.*