

URL: <http://mobile.deloitte-tax-news.de/arbeitnehmerentsendung-personal/thema-des-monats/neues-sozialversicherungsrecht-in-china-versicherungspflicht-fuer-auslaendische-arbeitnehmer.html>

 26.10.2011

Thema des Monats

Neues Sozialversicherungsrecht in China – Versicherungspflicht für ausländische Arbeitnehmer

Der Nationale Volkskongress der Volksrepublik China hat am 28. Oktober 2010 das neue chinesische Sozialversicherungsgesetz (Social Insurance Law of the People's Republic of China) verabschiedet, welches zum 1. Juli 2011 wirksam wurde. Am 6. September 2011 veröffentlichte das Ministerium für Personalwesen und Soziale Sicherheit nunmehr die „Vorläufigen Maßnahmen zur Teilnahme von in China beschäftigten Ausländern an der Sozialversicherung“. Diese vorläufigen Maßnahmen sind am 15. Oktober 2011 in Kraft getreten.

Das Gesetz sieht vor, dass erstmals auch ausländische Arbeitnehmer, die in der Volksrepublik China eine Beschäftigung ausüben, der Sozialversicherungspflicht unterliegen. Bevor das neue Sozialversicherungsgesetz verabschiedet wurde, waren ausländische Staatsangehörige grundsätzlich nicht von den Bestimmungen der chinesischen Sozialversicherung betroffen. In der Regel wurden ausschließlich chinesische Staatsangehörige von den Rechtsvorschriften über die Sozialversicherungspflicht erfasst. In einigen Regionen war es für ausländische Staatsangehörige lediglich möglich, freiwillige Beiträge zum chinesischen Sozialversicherungssystem zu entrichten. Eine allgemeine Versicherungspflicht bestand für sie jedoch nicht.

Versicherter Personenkreis

Durch das neue Gesetz werden erstmals auch alle ausländischen Arbeitnehmer, die in der Volksrepublik China rechtmäßig arbeiten und im Besitz einer Arbeitserlaubnis, Aufenthaltserlaubnis oder Niederlassungserlaubnis sind, in die Versicherungspflicht einbezogen. Das Gesetz erfasst neben lokal angestellten ausländischen Arbeitnehmern auch nach China entsandte Arbeitnehmer. Auf den Betriebssitz des Arbeitgebers kommt es insofern nicht an.

Melde- und Beitragspflichten

Für Arbeitnehmer, die der Sozialversicherungspflicht in China unterliegen, sind sowohl Arbeitgeber- wie auch Arbeitnehmeranteile zum chinesischen Sozialversicherungssystem zu entrichten. Das chinesische Sozialversicherungssystem umfasst insgesamt fünf Versicherungszweige, die Krankenversicherung, Rentenversicherung, Arbeitslosenversicherung, Arbeitsunfallversicherung und Mutterschaftsversicherung.

Die Höhe der chinesischen Sozialversicherungsbeiträge ist in den verschiedenen Städten und Regionen des Landes unterschiedlich geregelt. Die folgende Tabelle enthält eine beispielhafte Übersicht über die aktuellen Beitragssätze und Bemessungsgrenzen in Peking und Shanghai:

Versicherungszweig	Peking		Shanghai	
	Arbeitgeber	Arbeitnehmer	Arbeitgeber	Arbeitnehmer
Krankenversicherung	10,00%	2,00% + RMB 3	12,00%	2,00%
Rentenversicherung	20,00%	8,00%	22,00%	8,00%
Arbeitslosenversicherung	1,00%	0,20%	1,70%	1,00%
Arbeitsunfallversicherung	0,30%	-	0,50%	-
Mutterschaftsversicherung	0,80%	-	0,80%	-
Monatliche Beitragsbemessungsgrenze	RMB 12.603		RMB 11.688	
Monatlicher Höchstbeitrag	RMB 4.046 (EUR 456)	RMB 1.289 (EUR 145)	RMB 4.325 (EUR 488)	RMB 1.286 (EUR 145)

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die betroffenen ausländischen Arbeitnehmer innerhalb von 30 Tagen nach Erhalt der Arbeitserlaubnis bei der örtlich zuständigen Sozialversicherungsbehörde zu registrieren. Für Peking wäre dies beispielsweise das Beijing Social Security Management Centre (BSSMC). Neben der elektronischen (online) Registrierung ist es notwendig, die entsprechenden Formulare und Dokumente in Papierform bei der Behörde einzureichen. Die Behörde vergibt anschließend eine Sozialversicherungsnummer und stellt eine Sozialversicherungskarte für den Arbeitnehmer aus.

Der Gesamtsozialversicherungsbeitrag (Arbeitgeber- und Arbeitnehmeranteil) ist durch den Arbeitgeber monatlich an die zuständige Behörde abzuführen. Bei Beendigung der Beschäftigung muss der Arbeitnehmer innerhalb von 15 Tagen abgemeldet werden.

Um die Einhaltung der Melde- und Beitragspflichten zu kontrollieren, werden die chinesischen Sozialversicherungsbehörden zukünftig eng mit den Aufenthaltsbehörden zusammenarbeiten. Sofern der Arbeitgeber der Pflicht zur Registrierung seiner Arbeitnehmer oder der Zahlung der fälligen Sozialversicherungsbeiträge nicht oder nicht fristgerecht nachkommt, können durch die Behörden Säumniszuschläge und Bußgelder verhängt werden.

Bei Beendigung der Beschäftigung in China kommt gegebenenfalls eine Erstattung der geleisteten Arbeitnehmerbeiträge zur Renten- und Krankenversicherung in Betracht, sofern der Arbeitnehmer noch keine Leistungen in Anspruch genommen hat.

Deutsch-chinesisches Abkommen über Sozialversicherung

Zwischen Deutschland und der Volksrepublik China besteht ein Abkommen über Sozialversicherung. Der sachliche Geltungsbereich des Abkommens umfasst jedoch ausschließlich die gesetzliche Renten- und Arbeitslosenversicherung.

Für Arbeitnehmer, die von Deutschland nach China entsandt werden, sieht das Abkommen beispielsweise die Möglichkeit vor, dass diese während der ersten 48 Monate der Entsendung weiterhin den deutschen Rechtsvorschriften über Renten- und Arbeitslosenversicherung unterstellt bleiben. Die Anwendung der deutschen Rechtsvorschriften geht mit einer Freistellung von den entsprechenden chinesischen Rechtsvorschriften einher.

Als Nachweis erhält der Arbeitnehmer eine „Bescheinigung über die Anwendung der deutschen Rechtsvorschriften über Rentenversicherung und Arbeitsförderung auf eine in China beschäftigte Person“ (Vordruck VRC/D 101), welche von der zuständigen deutschen Beitragseinzugsstelle (Krankenkasse) auf Antrag ausgestellt wird. Die Befreiung erstreckt sich jedoch nicht auf die chinesische Kranken-, Arbeitsunfall- und Mutterschaftsversicherung. Zu diesen Versicherungszweigen besteht mithin auch bei Vorlage der Bescheinigung VRC/D 101 grundsätzlich eine Versicherungs- und Beitragspflicht in China.

Die veröffentlichten „Vorläufigen Maßnahmen“ des Ministeriums für Personalwesen und Soziale Sicherheit stellen eine allgemeine Leitlinie zur Teilnahme von ausländischen Arbeitnehmern an der chinesischen Sozialversicherung dar. Sowohl die Höhe der Sozialversicherungsbeiträge als auch die konkreten Verfahrensweisen zur Registrierung der Arbeitnehmer und Abführung der Sozialversicherungsbeiträge, werden jedoch durch die lokalen Verwaltungsbehörden der jeweiligen Regionen geregelt.

Zur konkreten und praktischen Umsetzung der neuen Sozialversicherungsregelungen in China, stehen Ihnen unsere Sozialversicherungsexperten gerne beratend zur Seite, sprechen Sie uns an!

Ansprechpartner

[Peter Mosbach](#) | Düsseldorf

[Jens Glaser](#) | Düsseldorf

www.deloitte-tax-news.de

Diese Mandanteninformation enthält ausschließlich allgemeine Informationen, die nicht geeignet sind, den besonderen Umständen eines Einzelfalles gerecht zu werden. Sie hat nicht den Sinn, Grundlage für wirtschaftliche oder sonstige Entscheidungen jedweder Art zu sein. Sie stellt keine Beratung, Auskunft oder ein rechtsverbindliches Angebot dar und ist auch nicht geeignet, eine persönliche Beratung zu ersetzen. Sollte jemand Entscheidungen jedweder Art auf Inhalte dieser Mandanteninformation oder Teile davon stützen, handelt dieser ausschließlich auf eigenes Risiko. Deloitte GmbH übernimmt keinerlei Garantie oder Gewährleistung noch haftet sie in irgendeiner anderen Weise für den Inhalt dieser Mandanteninformation. Aus diesem Grunde empfehlen wir stets, eine persönliche Beratung einzuholen.

This client information exclusively contains general information not suitable for addressing the particular circumstances of any individual case. Its purpose is not to be used as a basis for commercial decisions or decisions of any other kind. This client information does neither constitute any advice nor any legally binding information or offer and shall not be deemed suitable for substituting personal advice under any circumstances. Should you base decisions of any kind on the contents of this client information or extracts therefrom, you act solely at your own risk. Deloitte GmbH will not assume any guarantee nor warranty and will not be liable in any other form for the content of this client information. Therefore, we always recommend to obtain personal advice.