

Internationaler Mitarbeiterereinsatz in den BRICS-Staaten (Teil V) – China

+++ Das chinesische Wirtschaftswachstum verlor in diesem Jahr zwar etwas an Dynamik, aber die Wachstumsprognosen sind mit 8,2 Prozent gemäß Schätzungen der Weltbank weiterhin relativ hoch. Die Investitionen in die Modernisierung des Landes sowie der stetige Infrastrukturausbau und die steigende Kaufkraft der Chinesen bieten gute Voraussetzungen für ausländische Direktinvestoren in China.

Unternehmen müssen beim Einsatz von ausländischen und lokalen Mitarbeitern in China zahlreiche Besonderheiten und Neuerungen des Arbeitsrechts, Sozialversicherungsrechts und Steuerrechts beachten, die in diesem Artikel exemplarisch aufgezeigt werden. +++

Arbeitsrecht

Regionale Interpretationen des Arbeitsrechts

Das am 1. Januar 2008 in Kraft getretene „Law of the People’s Republic of China on Labour Contracts“ (Arbeitsgesetz) ergänzte und ersetzte die zuvor geltenden arbeitsrechtlichen Bestimmungen weitreichend. Da sowohl das Arbeitsgesetz als auch die dazugehörigen Ausführungsbestimmungen viele Fragen offen ließen, haben verschiedene Gerichte weitere bindende Ausführungsrichtlinien getroffen, die zum Teil widersprüchlich sind und damit die Umsetzung in der Praxis erschweren. Außerdem müssen die zahlreichen Vorschriften der lokalen Arbeitsmarktbehörden befolgt werden, sodass sich Unternehmen mit Niederlassungen in verschiedenen Regionen Chinas mit abweichenden Arbeitsrechtsvorschriften auseinandersetzen müssen. Das verlangt folglich, dass die Arbeitsverträge auch innerhalb Chinas regionenspezifisch angepasst werden müssen und abweichende Regelungen in den Personalhandbüchern festgehalten werden sollten.

Einstellung von Mitarbeitern

Unternehmen mit ausländischen Beteiligungen können direkt und eigenständig Personal einstellen. Repräsentanzen ausländischer Unternehmen müssen hingegen die Unterstützung von chinesischen Vermittlungsgesellschaften in Anspruch nehmen. Die staatlichen „Foreign Enterprise Service Corporations“ (FESCO) hatten auf diesem Gebiet lange Zeit das Monopol. Mit dem Markteintritt weiterer Vermittlungsgesellschaften sind die staatlichen FESCO wesentlich serviceorientierter geworden und stehen nun untereinander im Wettbewerb.

Wenn ausländische Repräsentanzen Mitarbeiter in China beschäftigen möchten, schließt die Vermittlungsgesellschaft mit der Repräsentanz einen Servicevertrag und mit dem einzustellenden Mitarbeiter einen Arbeitsvertrag ab. Da der Arbeitsvertrag der Vermittlungsgesellschaft oftmals sehr allgemein gehalten ist, empfiehlt sich eine Anpassung des Arbeitsvertrages gemäß den Anforderungen des Unternehmens beziehungsweise der ausländischen Repräsentanz.

Ferner ist es üblich, dass das ausländische Unternehmen mit dem Mitarbeiter einen zweiten Arbeitsvertrag abschließt, in welchem beispielsweise die Verhaltensregeln im Unternehmen festgehalten werden. Diese Vereinbarung zwischen der Repräsentanz und dem Mitarbeiter hat jedoch im Streitfall keinen Bestand und könnte nur gerichtlich durchgesetzt werden, wenn sie ebenfalls über die Vermittlungsgesellschaft abgeschlossen würde.

Mitarbeiterhandbuch

Mitarbeiterhandbücher dienen in China vor allem dazu, arbeitsrechtliche Lücken zu schließen. Außerdem bilden sie die Grundlage für Kündigungen und arbeitsrechtliche Disziplinarmaßnahmen. Da das chinesische Arbeitsgesetz eine abschließende Aufzählung von Kündigungsgründen enthält, werden im Mitarbeiterhandbuch grundlegende Verhaltensrichtlinien definiert und die Konsequenzen bei etwaigen Verstößen festgehalten.

Damit die Mitarbeiterhandbücher ihre Gültigkeit erlangen, genügt es jedoch nicht, dass sie in geeigneter Form an die Mitarbeiter kommuniziert werden. Das Mitarbeiterhandbuch muss vielmehr in Absprache mit den Beschäftigten oder deren Vertretern erarbeitet werden. Das



Friederike V. Ruch,
Steuerberaterin, International
Employment & Tax Partner
CONVINUS International
Employment Solutions,
Zürich (Schweiz)
E-Mail: info@convinus.com
www.convinus.com



Norma Möller, MBA
International Assignment
Manager

gilt insbesondere auch für Regelungen zu Arbeitszeiten, Versicherungen, Urlaubsansprüchen und Zusatzleistungen.

Sozialversicherungen

Reformen der chinesischen Sozialversicherung

Die Richtlinien zur chinesischen Sozialversicherung werden auf zentraler Ebene erlassen. Die Interpretation und Umsetzung der Richtlinien erfolgt jedoch auf lokaler Ebene, sodass es je nach Region zu deutlichen Abweichungen hinsichtlich der Einführung und Auslegung neuer Erlasse kommen kann.

Chinas Sozialversicherungssystem befindet sich im Umbruch und wurde in den letzten zwei Jahrzehnten beachtlich ausgebaut. Mit den jüngsten Reformen wurde auch eine Sozialversicherungspflicht für ausländische Arbeitnehmer in China eingeführt. Damit sollen ausländische Arbeitskräfte den chinesischen Arbeitnehmern in Bezug auf die Sozialversicherungen weitestgehend gleichgestellt werden.

In den „Einstweiligen Maßnahmen zur Sozialversicherungspflicht in China für ausländische Arbeitskräfte“ ist geregelt, dass Ausländer seit dem 15. Oktober 2011 zwingend dem chinesischen Sozialversicherungssystem beitreten müssen, sofern sie eine Arbeitsbewilligung für China haben und nicht durch ein entsprechendes Sozialversicherungsabkommen befreit sind.

Von der neuen Regelung sind circa 231.700 Ausländer betroffen, die sich derzeit mit einer Arbeitsbewilligung in China aufhalten. Shanghai verzeichnet dabei die größte Ausländerpopulation. So leben derzeit circa 17 Prozent aller Ausländer mit Arbeitsbewilligung in Shanghai.

Inhalt der „Einstweiligen Maßnahmen zur Sozialversicherungspflicht“

Ausländer, die mit einer regulären Arbeitsbewilligung in China arbeiten, müssen der chinesischen Renten-, Arbeitslosen-, Kranken-, Arbeitsunfall- und Mutterschaftsversicherung beitreten. Im Gegensatz zu ihren chinesischen Kollegen erfolgt keine Beitragspflicht für den Wohnungsfonds.

Diejenige Geschäftseinheit, die den ausländischen Mitarbeiter eingestellt hat oder zu der er entsandt worden ist, ist für



Skyline von Pudong – Shanghai

die Registrierung des Mitarbeiters und die Abführung der Sozialversicherungsbeiträge verantwortlich.

Ausländische Arbeitskräfte erhalten Leistungen aus der chinesischen Sozialversicherung. Falls der Ausländer vor dem Rentenalter China wieder verlässt, kann er einen schriftlichen Antrag auf Auszahlung des Rentenguthabens stellen. Das Guthaben wird dann einmalig ausbezahlt. Um die jährlichen Rentenleistungen aus der chinesischen Sozialversicherung zu erhalten, benötigen Ausländer einen jährlichen Lebensnachweis, sofern sie sich nicht mehr in China aufhalten.

Die Sozialversicherungsbehörden sind dafür verantwortlich, eine Sozialversicherungsnummer zuzuteilen und den Sozialversicherungsausweis für den Ausländer auszustellen. Ferner ist es die Verantwortung der jeweiligen Sozialversicherungsbehörde, die „Einstweiligen Maßnahmen zur Sozialversicherungspflicht“ umzusetzen und Zuwiderhandlungen zu ahnden.

Umsetzung der „Einstweiligen Maßnahmen zur Sozialversicherungspflicht“

Die Umsetzung der Maßnahmen erfolgt auf lokaler Ebene je nach Region sehr unterschiedlich. Es ist jedoch zu erwarten, dass alle Regionen die Maßnahmen in absehbarer Zeit umsetzen werden. Der



Jin Mao Tower – Shanghai

derzeitige Stand der Umsetzung in den einzelnen Regionen ist wie folgt:

Peking: Gemäß den lokalen Umsetzungsrichtlinien sollen ausländische Arbeitnehmer Beiträge zur chinesischen Sozialversicherung leisten. Arbeitgeber müssen entsprechende Software zur Abführung der Beiträge verwenden und die Ausländer bei der Sozialversicherungsbehörde registrieren lassen.

Shanghai: Ausländische Arbeitskräfte müssen derzeit (noch) nicht in die chinesische Sozialversicherung einzahlen.

Shenzhen: Ausländische Mitarbeiter sind bereits seit 2005 verpflichtet, Sozialversicherungsbeiträge zu leisten. Eine Erstattung der Beiträge ist bei Verlassen des Landes möglich.

Guangdong: Es besteht seit 2005 eine Beitragspflicht für ausländische Arbeitnehmer mit lokalen Verträgen in der Renten-, Arbeitslosen-, Kranken- und Arbeitsunfallversicherung.

Suzhou: Ausländische Arbeitskräfte sind verpflichtet, chinesische Sozialversicherungsbeiträge ab Beginn (15. Oktober 2011) der „Einstweiligen Maßnahmen zur Teilnahme am Sozialversicherungssystem für ausländische Arbeitskräfte in China“ zu leisten.

Audits & Strafen

In Peking werden bereits seit zehn Jahren regelmäßig Audits zur ordnungsgemäßen Abführung der Sozialversicherungsbeiträge durchgeführt. Dabei wurden allein in Peking 18.000 Geschäftseinheiten geprüft und es kam zu Nachzahlungsverpflichtungen von 1,1 Milliarden CNY (circa 135 Millionen Euro/circa 164 Millionen CHF). Es ist daher sehr stark davon auszugehen, dass in nächster Zeit die ordnungsgemäße Abführung der Sozialversicherungsbeiträge für ausländische Mitarbeiter weiter überprüft wird.

Die für die Abführung der Sozialversicherungsbeiträge verantwortlichen Personen können mit einer Buße von 500–3.000 CNY (circa 60–370 EUR/circa 75–446 CHF) belegt werden. Außerdem wird eine Strafzahlung des Ein- bis Dreifachen der monatlichen Beiträge sowie ein Verspätungszuschlag von 0,05 Prozent pro Tag auf die zu zahlenden Beiträge erhoben.

Ferner behalten sich die Sozialversicherungsbehörden das Recht vor, die Berechnungsgrundlage für die Beiträge zu erhöhen, wenn Sozialversicherungsbeiträge verspätet gezahlt werden.

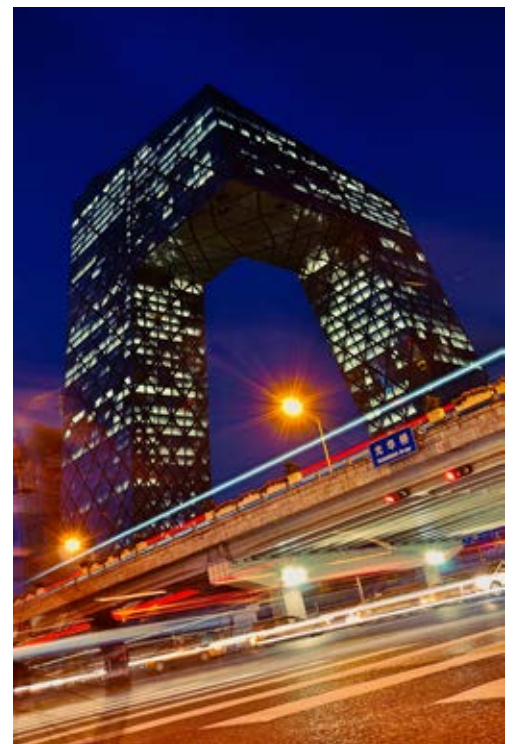
Mehrkosten für Unternehmen

Die Mehrbelastungen durch die Sozialversicherungspflicht in China variieren je nach Region. Für in Peking tätige Arbeitnehmer, die über der Beitragsbemessungsgrenze von 12.600 CNY (circa 1.550 EUR/1.875 CHF) verdienen, müssen pro Monat 4.323 CNY (circa 530 EUR/circa 640 CHF) Arbeitgeberbeiträge und 1.326 CNY (circa 163 EUR/circa 197 CHF) Arbeitnehmerbeiträge abgeführt werden.

Da auch Regionen, in denen die Sozialversicherungspflicht noch nicht umgesetzt wurde, die Beiträge rückwirkend zum 15. Oktober 2011 verlangen könnten, empfiehlt es sich für Unternehmen, bereits jetzt Rückstellungen zu bilden, auch wenn sie für ihre ausländischen Arbeitnehmer derzeit noch keine Sozialversicherungsbeiträge leisten müssen.

Sozialversicherungsabkommen

Derzeit bestehen nur zwischen China und Deutschland beziehungsweise Südkorea Sozialversicherungsabkommen. Wenn der entsprechende Nachweis innerhalb von drei Monaten nach Erhalt der Arbeitsbe-



CCTV Tower – Peking

willigung vorliegt, können Mitarbeiter aus Deutschland in China von Beiträgen zur Renten- und Arbeitslosenversicherung befreit werden.

China befindet sich mit sieben weiteren Ländern über Verhandlungen zu Sozialversicherungsabkommen, darunter befinden sich unter anderem Belgien, Frankreich, Schweden und Japan.

Kritiken

Die „Einstweiligen Maßnahmen zur Sozialversicherungspflicht“ sind noch nicht ausgereift. Es fehlt vor allem an Umsetzungsdetails hinsichtlich der Sozialversicherungsleistungen und an ausreichender Umsetzung auf lokaler Ebene. Arbeitgeber, die in mehreren Regionen ausländische Mitarbeiter eingesetzt haben, müssen für jede Region separat prüfen, inwiefern die „Einstweiligen Maßnahmen zur Sozialversicherungspflicht“ bereits umgesetzt werden.

Auch können die ausländischen Arbeitnehmer nicht von allen Sozialversicherungsleistungen profitieren, da sie bei Arbeitslosigkeit sofort das Land verlassen müssen und schon allein aufgrund unzureichender Sprachkenntnisse kaum lokale Krankenhäuser nutzen können.

Aus chinesischer Sicht war bei der Einführung der „Einstweiligen Maßnahmen zur Sozialversicherungspflicht“ nicht die Erhöhung der Beitragseinnahmen das Hauptaugenmerk, die im Verhältnis zu den Sozialversicherungsbeiträgen von Chinesen ohnehin nur einen Bruchteil ausmachen. Es soll hinsichtlich der Sozialversicherung vielmehr eine Gleichbehandlung zwischen Chinesen und Ausländern stattfinden, wie sie in westlichen Ländern längst üblich ist. Außerdem soll mit der Einführung der Sozialversicherungspflicht für ausländische Arbeitnehmer in China der Abschluss von weiteren Sozialversicherungsabkommen forciert werden.

Steuern

Der Arbeitgeber muss für Arbeitnehmer, die in China leben und arbeiten, die chinesische Lohnsteuer einbehalten. Dabei spielt es in Bezug auf die Steuerpflicht keine Rolle, ob das Gehalt über die ausländische Gesellschaft auf ein Konto in beispielsweise Deutschland, Österreich oder der Schweiz überwiesen wird oder ob das



Shanghai

Gehalt direkt auf ein chinesisches Konto ausbezahlt wird. Sofern der Arbeitnehmer in China arbeitet, ist das Gehalt in China grundsätzlich auch steuerpflichtig.

Wenn der Arbeitnehmer sich weniger als 183 Tage im Kalenderjahr in China aufhält, keine Gehaltszahlungen aus China erfolgen und auch keine Kosten in China getragen werden, ist die Vergütung in China gemäß Doppelbesteuerungsabkommen zwischen der Schweiz und China beziehungsweise Deutschland und China beziehungsweise Österreich und China nicht steuerpflichtig. Die Steuerpflicht besteht dann im Ursprungsland (Schweiz beziehungsweise Deutschland beziehungsweise Österreich).

Die Besteuerung des Erwerbseinkommens erfolgt in China mit einem progressiven Steuersatz, der je nach Einkommenshöhe zwischen 3 und 45 Prozent des Einkommens beträgt. Chinesische Mitarbeiter können monatlich vom Einkommen pauschal 3.500 CNY (circa 430 EUR/520 CHF) zur Bestimmung ihres steuerbaren



Shanghai

Einkommens abziehen. Für ausländische Mitarbeiter gilt eine erhöhte Pauschale von 4.800 CNY (circa 590 EUR/710 CHF). Es müssen alle Lohnbestandteile zusammen gerechnet werden und unterliegen damit in China der Einkommensteuer.

Eine separate Besteuerung der einzelnen Gehaltsleistungen zu festen Steuerraten ist bis auf wenige Ausnahmen nicht möglich. Bei einer Entsendung ausländischer Arbeitskräfte nach China sind jedoch folgende Steueroptimierungsmöglichkeiten zulässig (siehe Tabelle).

Steueroptimierungsmöglichkeiten für nach China entsandte Arbeitnehmer
Steuerfreie Zahlung
<ul style="list-style-type: none"> • „Settling-in Allowance“ oder „Relocation Allowance“ • Übernahme/Erstattung der Wohnungskosten in China, sofern es sich nur um die effektiven Kosten handelt • Erstattungen für Fahrtkosten • Mahlzeiten- und Wäschezulagen (sofern sie nicht in Geldmitteln ausbezahlt werden) beziehungsweise Erstattungen für Mahlzeiten- und Wäschekosten • „Home Leaves“ (mit Einschränkungen) • Erstattung der Umzugskosten • Erstattung von Ausgaben für den Arzt oder Zahnarzt • Recht auf Nutzung eines Autos (anstatt Zuweisung eines konkreten Autos)
Spezielle Steuersätze (eventuell abweichende lokale Regelungen)
<ul style="list-style-type: none"> • Telekommunikationszulagen sind mit 20 Prozent zu versteuern • Transportzulagen müssen mit 30 Prozent versteuert werden

Besteht eine Steuerpflicht in China, so muss die Steuer monatlich abgeführt werden. Sofern von der kompletten Vergütung bereits über die chinesische Gehaltsabrechnung die chinesische Lohnsteuer eingehalten wird, muss keine weitere Steuererklärung eingereicht werden. Sollte aber ein Teil des Lohnes im Ausland ausgezahlt werden und die chinesische Lohnsteuer davon nicht jeden Monat direkt einbehalten werden, muss monatlich eine Steuererklärung eingereicht werden und gleichzeitig auch die chinesische Steuer entsprechend bezahlt werden.

Im letzten Teil (VI) dieser Fortsetzungsreihe „Internationaler Mitarbeiterereinsatz in den BRICS-Staaten“, welcher in der Ausgabe des Personal.Manager Expat- und Impat-Guide 2013 im Juli 2013 erscheinen wird, werden wir Ihnen die aktuelle Gesetzgebung sowie Besonderheiten beziehungsweise Herausforderungen in Südafrika zu den Themen Arbeitsrecht sowie Sozialversicherung und Steuern aufzeigen.

Seminartipp:

EXPATRIATES – INPATRIATES

Internationale Mitarbeiterereinsätze erfolgreich vorbereiten, gestalten und durchführen
27.–28. Februar 2013, Zürich

Informationen:

CONVINUS
International Employment Solutions
Talstrasse 70, CH-8001 Zürich
Tel.: +41 (0)44 250 20 20
Fax: +41 (0)44 250 20 22
E-Mail: seminare@convinus.com
www.convinus.com

Weitere Informationen zu dem Seminar finden Sie unter www.convinus.com

CONVINUS
Basel · Genf · Zug · Zürich (HQ)