



Arbeiten in China

Information zur Sozialversicherung

Stand: 01.02.2011

Hinweis

Unterstrichene Texte sind Verweise zu weiterführenden Informationen.

Die Anträge und die zugehörige Erklärung des Arbeitnehmers finden Sie auch unter

https://www.dvka.de/de/arbeitgeber_arbeitnehmer/antraege_finden/antraege_finden.html.

Ein beruflich bedingter Aufenthalt in China bringt naturgemäß eine Reihe von Veränderungen mit sich. Häufig ergeben sich dabei auch Fragen zum Arbeits-, Steuer- und Sozialversicherungsrecht.

Diese Information richtet sich an Arbeitnehmer und Unternehmen. Sie gibt einen Überblick über die Zuständigkeitsregelungen im Bereich der sozialen Sicherheit, wenn eine Beschäftigung in China ausgeübt wird. Daneben werden Stellen genannt, die Fragen zur praktischen Anwendung der deutschen beziehungsweise der chinesischen Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit beantworten.

Wir möchten Sie darauf hinweisen, dass im Folgenden mit Rechtsvorschriften stets die Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit gemeint sind. Beachten Sie bitte zudem, dass sich der folgende Abschnitt „Allgemeines“ auf sämtliche Personenkreise bezieht, die in diesem Merkblatt genannt werden.

Allgemeines

Prinzipiell entscheidet jeder Staat in eigener Zuständigkeit darüber, ob und unter welchen Voraussetzungen ein Arbeitnehmer im Bereich der sozialen Sicherheit geschützt ist und in welcher Höhe Beiträge zu entrichten sind. Bei einer grenzüberschreitenden Beschäftigung kann dies daher dazu führen, dass Sie in China und in Deutschland Sozialversicherungsbeiträge zahlen müssen.

Um dies zumindest in einigen Bereichen der sozialen Sicherheit zu vermeiden, gelten im Verhältnis zur Volksrepublik China spezielle Zuständigkeitsregeln. Das Sozialversicherungsabkommen gilt für alle Arbeitnehmer, ungeachtet ihrer Nationalität.

Der sachliche Geltungsbereich des Abkommens erstreckt sich in Bezug auf Deutschland auf die

- Rentenversicherung
- Arbeitsförderung (Arbeitslosenversicherung)

Hinsichtlich der Kranken-, Pflege- und Unfallversicherung existiert kein einheitliches Koordinierungsrecht. Insoweit ist unter Berücksichtigung der innerstaatlichen Regelung (§ 4 Sozialgesetzbuch Viertes Buch - SGB IV) zu prüfen, ob eine Entsendung im Sinne der Ausstrahlung vorliegt und - unabhängig von einer Versicherungspflicht in China - eine Versicherungspflicht in Deutschland besteht. Die folgenden Ausführungen beziehen sich allerdings ausschließlich auf die Regelungen des Abkommens und gelten daher nicht für die Kranken-, Pflege- und Unfallversicherung.

Außerdem muss der Arbeitnehmer die Beschäftigung auf chinesischem Staatsgebiet ausüben. Für die Sonderverwaltungsgebiete Hongkong und Macau gilt das Abkommen nicht.

Grundsätze

Entscheidend dafür, ob für einen Arbeitnehmer die chinesischen oder die deutschen Rechtsvorschriften gelten, ist der Ort, an dem die Arbeit tatsächlich ausgeübt wird. Dieser Grundsatz gilt unabhängig davon, in welchem Staat der Arbeitnehmer wohnt. Auch der Firmensitz des Arbeitgebers ist nicht von Bedeutung.

Beispiel 1

Martin Müller arbeitet als Angestellter in Peking. Da Herr Müller seine Beschäftigung ausschließlich in China ausübt, gelten für ihn die chinesischen Rechtsvorschriften. Dies wäre auch dann der Fall, wenn Herr Müller (weiterhin) in Deutschland wohnen oder sich der Firmensitz seines Arbeitgebers in Deutschland befinden würde.

Die Anwendung der chinesischen Rechtsvorschriften ist allerdings nicht gleichzusetzen mit einem tatsächlich bestehenden Versicherungsschutz in China. Ob und gegebenenfalls in welchen Bereichen der Arbeitnehmer dort versichert ist, richtet sich ausschließlich nach chinesischem Recht. Informationen darüber, welche Stellen neben den zuständigen Versicherungsträgern in China Auskünfte über das chinesische Sozialrecht geben

Handlungsempfehlung für den Arbeitgeber

Bitte wenden Sie sich an die Stelle, die für die Ausstellung der „Bescheinigung über die Anwendung der deutschen Rechtsvorschriften über Rentenversicherung und Arbeitsförderung auf eine in China beschäftigte Person“ (Vordruck VRC/D 101) zuständig ist (siehe [Abschnitt „Vordruck VRC/D 101“](#)). Sie entscheidet darüber, ob eine Entsendung vorliegt.

können, haben wir im [Abschnitt „Ergänzende Informationen“](#) für Sie zusammengestellt.

Entsendung

Eine besondere Regelung gilt für einen Arbeitnehmer, der im Rahmen seines in Deutschland bestehenden Beschäftigungsverhältnisses vorübergehend nach China entsandt wird, um dort im Auftrag und für Rechnung seines Arbeitgebers eine Arbeit auszuführen. Für ihn gelten während der ersten 48 Kalendermonate der Entsendung nach China weiterhin die deutschen Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit.

Beispiel 2

Nicole Schneider ist Architektin und arbeitet in Potsdam bei einem dort ansässigen Ingenieurbüro. Dieses Unternehmen setzt Frau Schneider zur Betreuung eines Projektes für voraussichtlich 36 Monate in China ein.

Beim vorübergehenden Einsatz von Frau Schneider in China handelt es sich um eine Entsendung, die den Zeitraum von 48 Kalendermonaten nicht überschreitet. Daher gelten für sie für den gesamten Entsendezeitraum weiterhin die deutschen [Rechtsvorschriften](#).

Für eine abschließende Beurteilung, ob eine Entsendung vorliegt, sind die tatsächlichen und rechtlichen Merkmale des Beschäftigungsverhältnisses während des Einsatzes in China maßgebend. Da das deutsch-chinesische Abkommen über Sozialversicherung hierzu keine weiteren Erläuterungen enthält, ist unter Berücksichtigung der innerstaatlichen Regelung (§ 4 Sozialgesetzbuch Viertes Buch - SGB IV) zu beurteilen, ob eine Entsendung im Sinne der Ausstrahlung vorliegt und somit weiterhin die deutschen Rechtsvorschriften gelten.

Verlängert sich ein zunächst für maximal 48 Kalendermonate geplanter Einsatz in China, gelten längstens bis zum Ablauf des 48. Kalendermonats der Entsendung weiterhin die deutschen Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit. Dies gilt auch dann, wenn bereits zu Beginn der Entsendung

feststeht, dass die genannte Frist überschritten wird oder sich dies im Laufe des Einsatzes ergibt.

Beispiel 3

Das von Nicole Schneider betreute Bauprojekt (vgl. [Beispiel 2](#)) konnte aus unvorhersehbaren Gründen nicht wie geplant fertig gestellt werden. Ihr Einsatz in China wird daher über 36 Monate hinaus um weitere 24 Monate verlängert. Für Frau Schneider gelten bis zum Ablauf des 48. Kalendermonats der Entsendung weiterhin die deutschen Rechtsvorschriften. Vom 49. Kalendermonat der Entsendung an gelten für sie grundsätzlich die [chinesischen Rechtsvorschriften](#).

Ob bei einer Verlängerung der Entsendung innerhalb eines Entsendezeitraums von 48 Kalendermonaten weiterhin die deutschen Rechtsvorschriften gelten, entscheidet die für die Ausstellung der „Bescheinigung über die Anwendung der deutschen Rechtsvorschriften über Rentenversicherung und Arbeitsförderung auf eine in China beschäftigte Person“ (Vordruck VRC/D 101) zuständige Stelle (siehe [Abschnitt „Vordruck VRC/D 101“](#)).

Übersteigt die Dauer der Entsendung insgesamt 48 Kalendermonate, ist die weitere Anwendung der deutschen Rechtsvorschriften davon abhängig, ob eine so genannte Ausnahmevereinbarung geschlossen wurde. Weitere Einzelheiten hierzu sowie zum Antragsverfahren enthält der [Abschnitt „Ausnahmevereinbarungen“](#).

Ausnahmevereinbarungen

Gelten nach den zuvor genannten Regelungen die chinesischen Rechtsvorschriften, kann im Einzelfall auf der Basis einer Ausnahmevereinbarung geregelt werden, dass für den Arbeitnehmer anstelle der chinesischen die deutschen Rechtsvorschriften gelten. Wird eine solche Vereinbarung geschlossen, gilt sie stets einheitlich für alle Bereiche der sozialen Sicherheit, für die vom sachlichen Geltungsbereich der Abkommen erfassten Versicherungszweige (siehe [Abschnitt „Allgemeines“](#)).

Für den Abschluss einer Ausnahmevereinbarung ist auf deutscher Seite der GKV-Spitzenverband, DVKA und auf chinesischer Seite das Ministry of Human Resources and Social Security zuständig. Es sind in jedem Einzelfall beide Stellen beteiligt.

Soweit weiterhin die deutschen Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit gelten sollen, ist der entsprechende gemeinsame Antrag von Arbeitnehmer und Arbeitgeber an den GKV-Spitzenverband, DVKA zu richten.

Grundvoraussetzung für den Abschluss einer Ausnahmevereinbarung ist das individuell zu begründende Interesse des Arbeitnehmers daran, dass für ihn weiterhin die deutschen Rechtsvorschriften gelten sollen.

Beispiel 4

Für Frau Nicole Schneider (vgl. Beispiel 3) haben für die ersten 48 Kalendermonate der Entsendung nach China weiterhin die deutschen Rechtsvorschriften gegolten. Da die Entsendung um letztmalig weitere 12 Monate verlängert werden soll, ist Frau Schneider daran interessiert, dass für sie auch für die weitere Dauer der Entsendung nach China die deutschen Rechtsvorschriften gelten. Sie begründet dies damit, dass sie bisher ausschließlich Renten- und Arbeitslosenversicherungsbeiträge in Deutschland gezahlt und insbesondere ihre ergänzende private Altersvorsorge an den zu erwartenden Leistungen der gesetzlichen Rentenversicherung orientiert hat. Ferner geht sie davon aus, dass sie nach Abschluss des Projekts nicht mehr in China arbeiten wird. Aus diesem Grund beantragt sie gemeinsam mit ihrem in Deutschland ansässigen Arbeitgeber beim GKV-Spitzenverband, DVKA, dass für sie auf der Grundlage einer Ausnahmevereinbarung weiterhin die deutschen Rechtsvorschriften in der Renten- und Arbeitslosenversicherung gelten.

Treffen der GKV-Spitzenverband, DVKA und das Ministry of Human Resources and Social Security eine Ausnahmevereinbarung für Frau Schneider,

gelten für sie für die Dauer ihres über vierjährigen Einsatzes bei der Tochtergesellschaft in China weiterhin die deutschen Rechtsvorschriften in der Renten- und Arbeitslosenversicherung.

Bei einer Ausnahmevereinbarung handelt es sich um eine Ermessensentscheidung der Stellen, die für den Abschluss der Vereinbarung zuständig sind. Bei der Entscheidung wird insbesondere die arbeitsrechtliche Bindung des Arbeitnehmers in Deutschland berücksichtigt. Eine solche arbeitsrechtliche Bindung liegt zweifelsfrei vor, wenn das bisherige Arbeitsverhältnis unverändert fortbesteht oder lediglich um zusätzliche Regelungen für die Zeit des Einsatzes in China ergänzt wird. Aber auch ein ruhendes Arbeitsverhältnis („Rumpfarbeitsverhältnis“) kann eine ausreichende arbeitsrechtliche Bindung darstellen, wenn bestimmte Nebenpflichten (z. B. Berichtspflichten gegenüber dem in Deutschland ansässigen Arbeitgeber, Fortführung der betrieblichen Altersversorgung bei diesem Arbeitgeber) während des Auslandseinsatzes bestehen bleiben und das bisherige Arbeitsverhältnis bei der Rückkehr nach Deutschland in vollem Umfang wieder auflebt.

Ferner wird grundsätzlich eine konkrete zeitliche Befristung des Einsatzes in China von maximal fünf Jahren gefordert. Allerdings kann aus deutscher Sicht anschließend eine Verlängerung von maximal drei Jahren in Betracht kommen, wenn besondere Umstände des Einzelfalls, die vom Antragsteller detailliert darzulegen sind, dies rechtfertigen.

Beispiel 5

Thomas Weihe ist bei einem Kreditinstitut in Frankfurt am Main beschäftigt. Er soll für die Dauer von drei Jahren bei deren rechtlich selbstständiger Tochtergesellschaft in Peking eingesetzt werden. Für diese Zeit wird sein Arbeitsvertrag mit dem Kreditinstitut in Frankfurt auf der Basis eines so genannten Stammhausbindungsvertrages ruhend gestellt. Für die Dauer der Beschäftigung in China erhält er einen lokalen Arbeitsvertrag mit der dortigen Tochtergesellschaft.

Handlungsempfehlung für den Arbeitgeber

Eine Ausnahmevereinbarung sollte möglichst vier Monate vor Aufnahme der Beschäftigung in China bzw. vor Ablauf des 48. Kalendermonats einer Entsendung nach China beantragt werden, damit bereits zu Beginn des Antragszeitraums für alle Beteiligten Rechtssicherheit hinsichtlich der anzuwendenden Rechtsvorschriften besteht.

Für Herrn Weihe gelten während der dreijährigen Beschäftigung in China grundsätzlich die chinesischen Rechtsvorschriften, da er die Beschäftigung dort ausübt und eine Entsendung im Sinne des Sozialversicherungsabkommens nicht vorliegt (siehe [Abschnitt „Entsendung“](#)).

Herr Weihe ist daran interessiert, dass für ihn während seines Einsatzes in China weiterhin die deutschen Rechtsvorschriften gelten, da er bisher ausschließlich Renten- und Arbeitslosenversicherungsbeiträge in Deutschland gezahlt und insbesondere seine ergänzende private Altersvorsorge an den zu erwartenden Leistungen der gesetzlichen Rentenversicherung orientiert hat. Aus diesem Grund beantragt er gemeinsam mit seinem in Deutschland ansässigen Arbeitgeber beim GKV-Spitzenverband, DVKA, dass für ihn weiterhin die deutschen Rechtsvorschriften in der Renten- und Arbeitslosenversicherung gelten.

Treffen der GKV-Spitzenverband, DVKA und das [Ministry of Human Resources and Social Security](#) eine Ausnahmevereinbarung für Herrn Weihe, gelten für ihn für die Dauer seines dreijährigen Einsatzes bei der Tochtergesellschaft in China weiterhin die deutschen Rechtsvorschriften in der Renten- und Arbeitslosenversicherung.

Antragsverfahren

Sie können zur Beschleunigung des Verfahrens beitragen, indem Sie

- den vollständig ausgefüllten [Antrag](#) und
- die vollständig ausgefüllte [Erklärung des Arbeitnehmers](#)

an folgende Anschrift senden:

GKV-Spitzenverband
DVKA
Postfach 20 04 64
53134 Bonn.

Können Sie den Antrag ausnahmsweise erst nach Aufnahme der Beschäftigung oder Ablauf der ersten 48 Kalendermonate der Entsendung nach China stellen, geben Sie bitte den Grund für die Verspätung an. Ferner bitten wir Sie uns in diesem Fall auch mitzuteilen, ob weiterhin ausschließlich Renten- und Arbeitslosenversicherungsbeiträge in Deutschland gezahlt wurden.

Sonderregelungen für weitere Personengruppen

Das deutsch-chinesische Abkommen über Sozialversicherung enthält für folgende Personengruppen Sonderregelungen:

- Seeleute
- Personen, die nicht Arbeitnehmer sind (z. B. Selbstständige)

Über Einzelheiten informieren wir Sie gerne auf Anfrage.

Vordruck VRC/D 101

Arbeitnehmer, die in der Volksrepublik China arbeiten und für die die deutschen Rechtsvorschriften gelten, erhalten auf Antrag eine „Bescheinigung über die Anwendung der deutschen Rechtsvorschriften über Rentenversicherung und Arbeitsförderung auf eine in China beschäftigte Person“ (Vordruck VRC/D 101).

Dieser Vordruck dient gegenüber den chinesischen und deutschen zuständigen Stellen als Nachweis darüber, dass für den Arbeitnehmer ausschließlich die deutschen Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit gelten. Daher ist es sehr wichtig, dass der dort bescheinigte Sachverhalt den tatsächlichen Verhältnissen entspricht. Aus diesem Grund sollte die Stelle, die den Vordruck VRC/D 101 auszustellen hat, stets wahrheitsgemäß und umfassend über die tatsächlichen Verhältnisse und über Änderungen umgehend informiert werden.

Den Vordruck stellt in Deutschland aus:

- die gesetzliche Krankenkasse, an die die Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung abgeführt werden oder
- falls es einen solchen Träger nicht gibt, die Deutsche Rentenversicherung Bund, Berlin

Außerdem empfehlen wir Ihnen dringend, sich bei speziellen versicherungs- oder leistungsrechtlichen Fragen – wie z. B. der Anrechnung von Versicherungszeiten oder der Inanspruchnahme von Leistungen – vom jeweils zuständigen Versicherungsträger in Deutschland bzw. in China individuell beraten zu lassen.

Krankenversicherungsschutz

Arbeitnehmer, die vorübergehend in China beschäftigt sind und weiterhin in Deutschland gesetzlich krankenversichert sind, erhalten, wenn sie während dieser Beschäftigung erkranken, unter anderem die im Kapitel „Leistungen der Krankenversicherung“ im Sozialgesetzbuch – Fünftes Buch (SGB V) vorgesehenen Leistungen von ihrem Arbeitgeber (vgl. § 17 SGB V). Dies gilt auch für die mitversicherten Familienangehörigen, die den Arbeitnehmer begleiten oder besuchen. Die Krankenkasse erstattet in diesen Fällen dem Arbeitgeber die entstandenen Kosten bis zu der Höhe, in der sie ihr in Deutschland entstanden wären.

Weitere Informationen – auch darüber, was bei einer Arbeitsunfähigkeit zu beachten ist – erhalten Sie bei der zuständigen Krankenkasse.

Ergänzende Informationen

Weitere Auskünfte erhalten Sie unter anderem bei den folgenden Stellen:

- Bundesverwaltungsamt
Informationsstelle für Auswanderer
und Auslandstätige
50728 Köln
- Ministry of Human Resources and Social Security
Department of International Cooperation
3 Hepingli Dongjie District Dongcheng
100013 BEIJING
P.R. CHINA

Impressum

GKV-Spitzenverband

Deutsche Verbindungsstelle
Krankenversicherung - Ausland (DVKA)
Pennefeldsweg 12 c
53177 Bonn
Tel: +49 228 9530-0
Fax: +49 228 9530-600
E-Mail: post@dvka.de
Internet: www.dvka.de

Stand: 02/2011

Die Informationen dieses Merkblattes wurden sorgfältig recherchiert. Ansprüche können hieraus jedoch nicht hergeleitet werden.

Bildnachweis Baustellenszene: www.fotolia.com/Surrender
Bildnachweis Palasttor: www.fotolia.com/future
Bildnachweis Vertragsbesprechung: www.goodshot.com