

## Entsendungen nach China planen

**Author :** Fang Fang

In China sind die Anforderungen bei der Sozialversicherung sowie die Voraussetzungen für Arbeitserlaubnis und Arbeits- bzw. Aufenthaltsgenehmigung sehr streng. Der folgende Beitrag zeigt die verschiedenen Varianten auf und benennt die rechtliche Besonderheiten in China, die es zu beachten gilt.

Für viele Unternehmen und vor allem auch für deren Mitarbeiter sind bei befristeten beruflichen Tätigkeiten in China komplexe arbeits-, sozialversicherungs- und steuerrechtliche Rahmenbedingungen zu beachten. Die Anforderungen bei der Sozialversicherung und die Voraussetzungen für die Arbeitserlaubnis (notification letter of foreigner's work permit) sowie die Arbeits- und Aufenthaltsgenehmigung (work permit and residence permit) sind streng geregelt. Deren Missachtung führt leicht zu erheblichen negativen Konsequenzen.

Drei unterschiedliche Arbeitsaufenthalte in China

Bei Arbeitsaufenthalten in China sind grundsätzlich drei Möglichkeiten zu unterscheiden:

- Geschäftsreise
- Entsendung
- Nichtentsendung

Geschäftsreise

- nicht länger als drei Monate
- in der Regel mit Geschäftsvisum
- keine Arbeitserlaubnis notwendig
- Lebensmittelpunkt Deutschland

Entsendung

- länger als drei Monate
- von vornherein befristete Dauer bis zu 48 Monaten (verlängerbar auf 5 Jahre)
- auf Weisung und Rechnung des deutschen Arbeitgebers

Nichtentsendung

- ebenfalls mit befristeter Dauer
- auf Weisung des deutschen Arbeitgebers
- jedoch wird das Gehalt entweder unmittelbar oder mittelbar durch Weiterberechnung vom chinesischen Unternehmen getragen

Bei der Geschäftsreise sind nicht viele Bedingungen zu beachten. Es muss ein gültiges Visum, in der Regel ein Geschäftsvisum, vorhanden sein. Wird die maximal mögliche Dauer von drei Monaten bei einer Geschäftsreise überschritten, drohen dem Geschäftsreisenden in der Regel hohe und empfindliche Strafen. Bemerkung wird die Überschreitung spätestens bei der Ausreise während der Passkontrolle am Flughafen. Eine Arbeitserlaubnis ist jedoch nicht nötig.

Antragsprozess für eine Arbeits- und Aufenthaltsgenehmigung

Es gibt in der Regel zwei Möglichkeiten, eine Arbeits- und Aufenthaltsgenehmigung Expats – Fachkräfte, die vorübergehend an eine ausländische Zweigstelle entsendet werden - zu beantragen.

Möglichkeit 1: Antrag in Deutschland, geeignet für deutsche Expats, die sich in Deutschland befinden

- Beantragung einer Arbeitserlaubnis in China
- Beantragung eines Arbeitsvisums (Z-Visum) in Deutschland
- Einreise mit Z-Visum nach China
- Beantragung der Arbeits- und Aufenthaltsgenehmigung in China

Möglichkeit 2: Antrag in China, geeignet für deutsche Expats, die sich bereits in China befinden

- Einreise mit dem Geschäftsvisum (M-Visum) nach China
- ärztliche Untersuchung und Anmeldung bei der örtlichen Polizei
- Beantragung einer vorläufigen Aufenthaltsgenehmigung
- Beantragung der Arbeits- und Aufenthaltsgenehmigung in China

Für die Beantragung der Arbeitserlaubnis muss in der Regel der Bildungsabschluss sowie ein aktuelles polizeiliches Führungszeugnis von der chinesischen Botschaft beglaubigt werden. Außerdem sind eine Wohnungsanmeldung in China und eine ärztliche Untersuchung erforderlich.

Voraussetzung sind in der Regel besondere Fachkenntnisse und in Deutschland erworbene einschlägige Berufserfahrungen. Für deutsche Experten, die nicht studiert haben oder über 60 Jahre alt sind, muss in der Praxis vorab eine Sondergenehmigung beantragt werden, was einen großen zeitlichen Aufwand erfordert. Nach deren Genehmigung folgt die Arbeitserlaubnis sowie die Arbeits- und Aufenthaltsgenehmigung.

Deutsche Expats werden durch ein Punktesystem, dem „point-based classification system“, stufenweise bewertet und je nach Ausbildung, Alter, Gehaltsniveau und einschlägiger Berufserfahrung in Gruppen unterteilt. Die Regierung zielt darauf ab, Talentierte zu fördern, Qualifizierte zu kontrollieren und Ungelernte zu beschränken.

### Gestaltung der Arbeitsverträge

Für deutsche Arbeitnehmer in China bestehen grundsätzlich zwei Möglichkeiten, was die Gestaltung von Arbeitsverträgen angeht:

- Entsendungsvertrag mit dem deutschen Mutterunternehmen oder
- lokaler chinesischer Arbeitsvertrag

An und für sich ist die Regelung klar: Wird eine echte Entsendung vorgenommen, also auf Weisung und auf Rechnung der deutschen Muttergesellschaft, reicht ein Entsendungsvertrag zwischen dem deutschen Mutterhaus, dem Arbeitnehmer und der chinesischen Tochtergesellschaft, der klar den Einsatzbereich und die Kompetenzen des entsandten Mitarbeiters regelt. In der konkreten Praxis in China tun sich jedoch ganz andere Schwierigkeiten auf: In vielen chinesischen Städten, so auch in Beijing und Tianjin, wird der reine Entsendungsvertrag häufig nicht als ausreichend angesehen. Die Probleme entstehen bei der Beantragung der chinesischen Arbeits- und Aufenthaltsgenehmigung. Der Antragsteller wird häufig von den lokalen chinesischen Behörden dazu gedrängt, neben dem Entsendungsvertrag vor allem einen lokalen chinesischen Arbeitsvertrag vorzulegen.

Die deutschen Arbeitgeber müssen daher darauf achten, dass bei einer Auflösung des Arbeitsverhältnisses auch beide Verträge berücksichtigt werden. Auf den lokalen chinesischen Vertrag ist alleine das chinesische Arbeitsrecht anwendbar. Wir empfehlen daher dringend, diese Verträge von einem chinesischen Rechtsanwalt gestalten oder zumindest prüfen zu lassen.

Bei der Erstellung des Entsendungsvertrags ist Folgendes zu beachten:

- Vergütungspaket (Grundgehalt, Bonus, Auslandszulagen etc.)
- Werden die Zulagen (auch teilweise) von der chinesischen Tochter getragen?
- Sind die Kosten für die chinesische Tochter steuerlich absetzbar?

Ein weiteres Problem entsteht bei der Entsendung von Mitarbeitern für das deutsche Mutterunternehmen häufig dadurch, dass sie damit (ungewollt) eine Dienstleistungsbetriebsstätte gründen. Aus Sicht des chinesischen Finanzamtes gründet die deutsche Muttergesellschaft (neben ihrer Tochtergesellschaft in China) durch die Entsendung von Mitarbeitern eine eigene Betriebsstätte in China. Dies bedeutet, dass weiterbelastete Servicegebühren von der deutschen Muttergesellschaft an das chinesische Tochterunternehmen einer zusätzlichen Quellensteuer unterliegen.

Zu beachten ist, dass eine Mitarbeiter-Betriebsstätte in China nur bei einer Weiterbelastung von der deutschen Muttergesellschaft an die chinesische Tochtergesellschaft besteht. Um das Risiko einer Mitarbeiter-Betriebsstätte zu verringern, sollte keine Weiterbelastung von der deutschen Muttergesellschaft an die chinesische Tochtergesellschaft stattfinden. Ein chinesischer Arbeitsvertrag und die Arbeitsgenehmigung (workpermit) sollten vorhanden sein und zusätzlich sollte die Einkommenssteuer (IIT: individual incometax) in China abgeführt werden. Das Betriebsstättenrisiko kann deutlich verringert werden, wenn keine Entsendung stattfindet, sondern ein deutscher Expat bei der chinesischen Tochter direkt angestellt wird. Es wird dabei kein Entsendungsvertrag abgeschlossen, es besteht nur der chinesische Arbeitsvertrag. Hier wird empfohlen, den Vertrag nach drei Jahren mit dem deutschen Expat neu zu verhandeln.

### Regelungen zur Sozialversicherung



## M&A Dialogue

Ein Teil der Plattform M&A China/Deutschland

<https://www.ma-dialogue.de>

Deutschland hat mit China ein Abkommen über die Sozialversicherung geschlossen. Dieses Abkommen bezieht sich aber nur auf die Rentenversicherung und die Arbeitslosenversicherung. Krankenversicherung, Unfallversicherung und Mutterschutzversicherung müssen in China zusätzlich bezahlt werden. Auch die Mitarbeiter, die eine internationale Krankenversicherung haben, müssen in China trotzdem die Krankenversicherung zahlen, da die internationale Krankenversicherung nur als eine Zusatzversicherung gesehen wird und somit nicht als gesetzliche Krankenversicherung gilt. Um eine Doppelbezahlung der Rentenversicherung und Arbeitslosenversicherung in China zu vermeiden, sollte eine Bescheinigung gemäß chinesisches-deutsches Abkommen über die Sozialversicherung von der Bundesversicherungsanstalt für Angestellte in Berlin ausgestellt werden.

### Steuerpflicht des Entsendeten

Bei einer Tätigkeit von mehr als 183 Tagen wird das chinesische Einkommen des deutschen Arbeitnehmers auch in China mit der Individual Income Tax (IIT) besteuert.

Grundgehalt, 13. Monatsgehalt, Auslandszulagen sowie verschiedene Formen von Bonuszahlungen und Prämien in China sind steuerpflichtig. Falls die Spesen in der Lohnabrechnung stehen, sind sie, im Unterschied zu Deutschland, in China ebenfalls steuerpflichtig.

Auch Zulagen und Zuschüsse, die monatlich oder regelmäßig an den deutschen Expat gezahlt werden, gelten als Gehaltseinnahmen, die dem IIT unterliegen.

### Fazit

Auf keinen Fall dürfen Mitarbeiter ungeplant und ohne genaue vorherige Abstimmung nach China entsendet und dort tätig werden. Bei dabei unterlaufenen Fehlern drohen gravierende Konsequenzen bis hin zu empfindlichen Strafen. Damit Unternehmer alles unter Kontrolle behalten, muss der Einsatz der Mitarbeiter im Ausland vorab gründlich und systematisch geplant werden.

bdp ist ein langjährig erfolgreiches agierendes Beratungsunternehmen für den Mittelstand und ist in Deutschland mit Büros in Berlin, Hamburg und Frankfurt/Main sowie eigenen Büros in Tianjin, Shanghai und Qingdao vertreten: Mit Guanxi bietet bdp das wichtige Netzwerk der Beziehungen zu Banken, Verwaltung und Unternehmen.