GTAI GERMANY TRADE & INVEST

RICHTIG ENTSENDEN: EIN BLICK IN DIE EU UND INS DRITTLAND

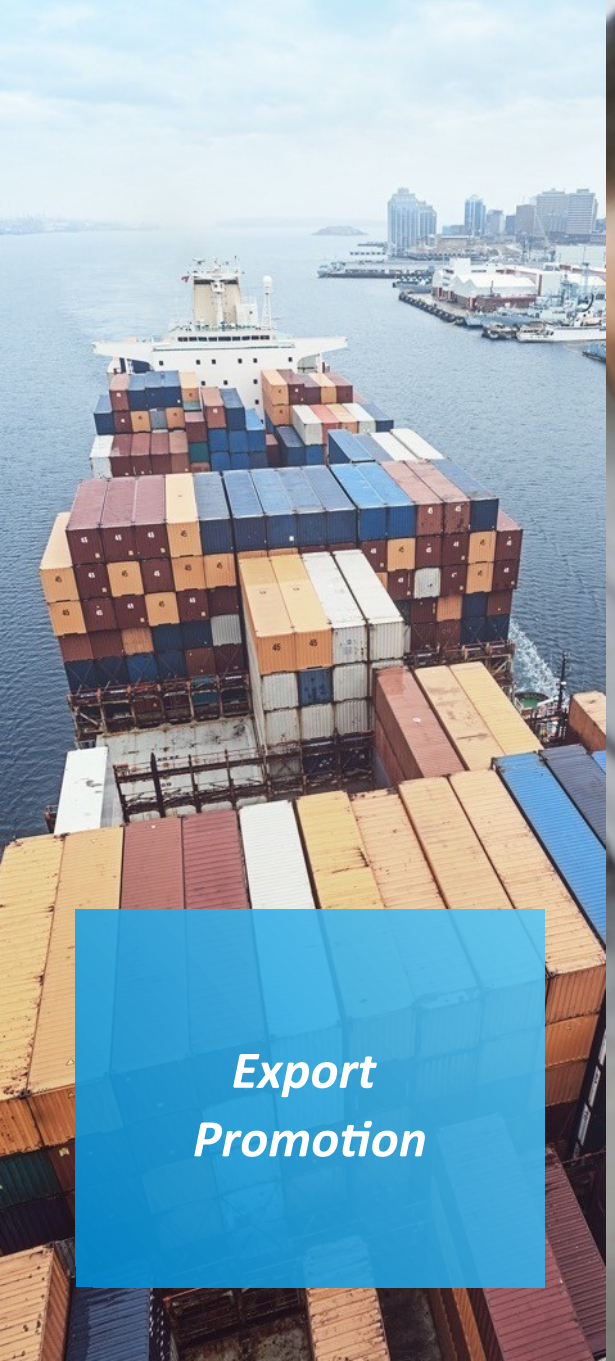
WEBINAR

23. OKTOBER 2023

Nadine Bauer und Julia Merle, LL.M. oec.
Germany Trade & Invest (GTAI)
Bereich Ausländisches Wirtschaftsrecht
www.gtai.de

Wissenswertes für die Teilnehmenden

- Teilnehmende sind stumm geschaltet
- Webinar wird aufgezeichnet und steht nach der Veranstaltung zum Abruf bereit
- Fragen über Chatfenster jederzeit möglich
- Q&A-Session am Ende der Präsentation, ggf. Beantwortung der Fragen im Nachgang
- Kurze Umfrage nach dem Webinar

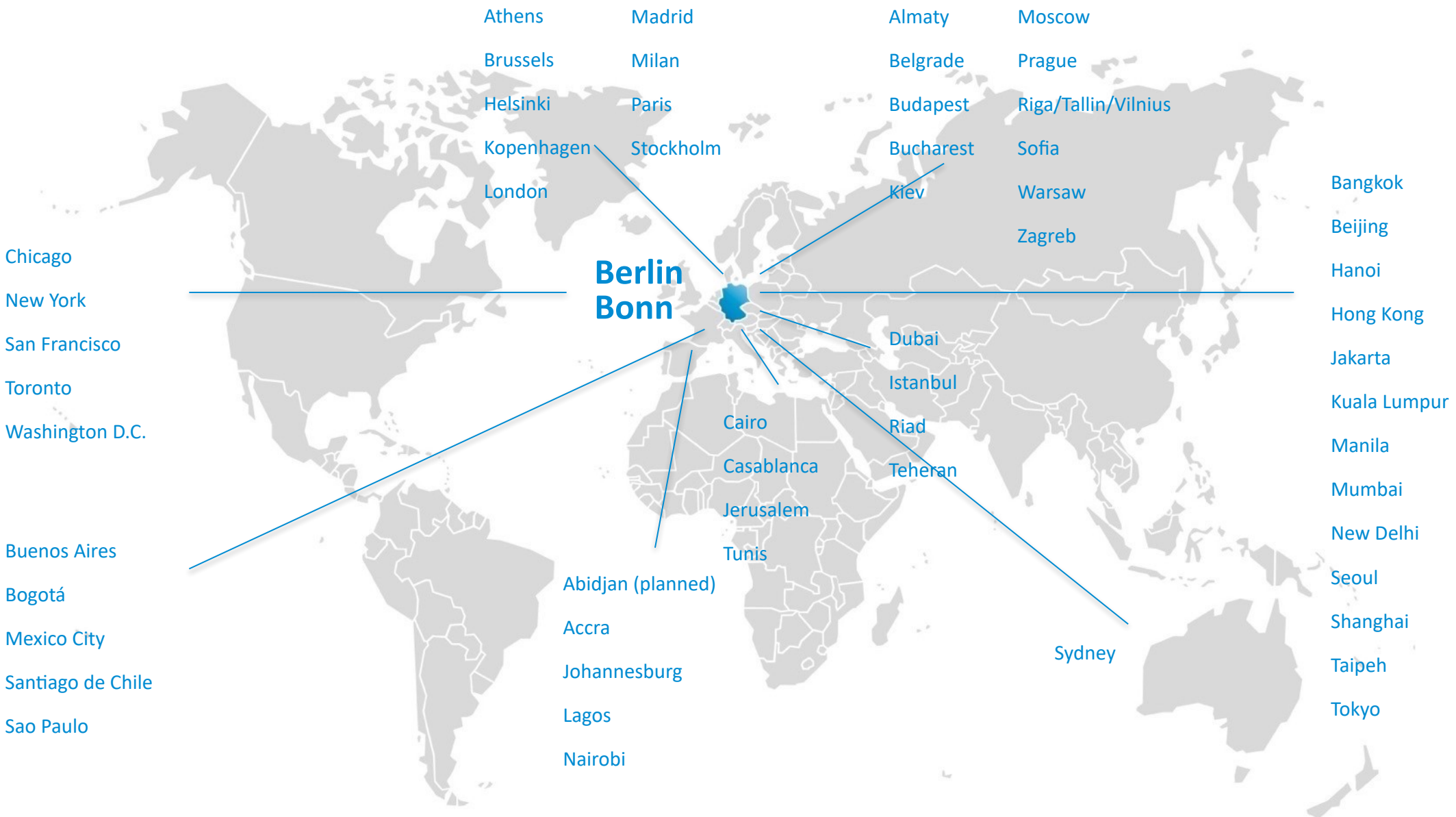


Export Promotion

Investor Consulting

Location Marketing

New Federal States & Structural Transformation


Athens
Brussels
Helsinki
Kopenhagen
London
Madrid
Milan
Paris
Stockholm
Almaty
Belgrade
Budapest
Bucharest
Kiev
Moscow
Prague
Riga/Tallin/Vilnius
Sofia
Warsaw
Zagreb
Berlin
Bonn
Chicago
New York
San Francisco
Toronto
Washington D.C.
Dubai
Istanbul
Riad
Teheran
Cairo
Casablanca
Jerusalem
Tunis
Abidjan (planned)
Accra
Johannesburg
Lagos
Nairobi
Buenos Aires
Bogotá
Mexico City
Santiago de Chile
Sao Paulo
Sydney
Bangkok
Beijing
Hanoi
Hong Kong
Jakarta
Kuala Lumpur
Manila
Mumbai
New Delhi
Seoul
Shanghai
Taipeh
Tokyo

Richtig entsenden: Ein Blick in die EU und ins Drittland

Agenda

1. Entsendung und damit verbundene Besonderheiten
   - Entsendebegriff
   - Arbeits-, sozialversicherungs- und steuerrechtliche Besonderheiten
2. Entsendungen innerhalb der Europäischen Union

   Fokus: Schweden, Exkurs: Vereinigtes Königreich
3. Entsendung ins Drittland, Fokus: China

©GettyImages/portishead1

1. ENTSENDUNG UND DAMIT VERBUNDENE BESONDERHEITEN

Eine Entsendung liegt vor, wenn

1. ein:e Beschäftigte:r
2. auf Weisung eines deutschen Arbeitgebers
3. vorübergehend (Problem: keine konkrete Zeitgrenze)
4. im Ausland (= außerhalb des Geltungsbereichs des deutschen Sozialversicherungsrechts)
5. eine Beschäftigung für diesen ausübt.

Informationsseite der **Europäischen Kommission** zur Entsendung von Arbeitnehmenden

Arbeitsrechtliche Besonderheiten

- Abgrenzung zur Dienstreise (v.a. Dauer, Zweck, Erhalt des Arbeitsplatzes und Lebensmittelpunktes im Inland)
- Entsendung bereits im Arbeitsvertrag vereinbart (v.a. Montagefälle)
- Entsendung aufgrund einer Zusatzvereinbarung; dann grds. zustimmungspflichtig (kein Direktionsrecht des Arbeitgebers)
- Möglichkeit, lokalen Arbeitsvertrag zu schließen (der inländische Vertrag wird ruhend gestellt)
- Bei Änderung des Arbeitsvertrages: § 2 Nachweisgesetz beachten (→ schriftliche Mitteilung der Bedingungen)

Geltung des Betriebs-verfassungs-gesetzes

Ausgestaltung der Entsendung

Arbeitsvertragliche Entsendung	idR bereits im ursprünglichen Arbeitsvertrag vereinbart, klassischerweise: Montagefälle; grds. drei bis max. sechs Monate; gewöhnlicher Arbeitsort ändert sich nicht
Zusatzvereinbarung („Entsendevereinbarung“)	AN zu Auslandstätigkeit nicht vertraglich verpflichtet, daher Zusatzvereinbarung, Arbeitsverhältnis mit deutschem AG bleibt bestehen; grds. max. zwölf Monate; gewöhnlicher Arbeitsort ändert sich nicht
Ruhensvereinbarung	grds. Ruhen des deutschen Arbeitsvertrages und Tätigkeit im Ausland über Arbeitsvertrag mit deutschem oder ausländischem AG; bei längerer Auslandstätigkeit

Ausstrahlung

§ 4 SGB IV: Ausnahme vom Territorialitätsprinzip (=Ort der tatsächlichen Ausübung der Beschäftigung maßgeblich)

- EU:
  Verordnung (EG) Nr. 883 /2004
- Drittstaaten:
  Sozialversicherungsabkommen

Sozialversicher-ungsabkommen

- Welche Sozialversicher-ungszweige sind erfasst?
- Zeitraum, in dem deutsche Rechtsvorschriften weitergelten?
- Bei Tätigkeit in vertragslosen Staaten: Doppelversicherung möglich

Praxishilfen

Merkblätter „Arbeiten in…“ der Deutschen Verbindungsstelle Krankenversicherung Ausland (DVKA)

Informationsportal Arbeit geber Sozialversicherung

Doppelbesteuerungsabkommen (DBA)

DBAs sollen vermeiden, dass bei demselben Steuerpflichtigen dieselben Einkünfte für denselben Zeitraum durch gleichartige Steuern mehrfach belastet werden.

Deutschland hat DBAs mit vielen Ländern weltweit geschlossen

Doppelbesteuerungsabkommen und andere Abkommen im Steuerbereich
(**Bundesministerium der Finanzen**)

Wichtig:

- Besteuerungsrecht des Ansässigkeitsstaats oder des Tätigkeitsstaats?
- **OECD-Musterabkommen** zur Vermeidung von Doppelbesteuerung von Einkommen und Vermögen
- Bei vertragslosem Ausland: Doppelbesteuerung im Ansässigkeits- und im Quellenstaat möglich

2. ENTSENDUNGEN INNERHALB DER EUROPÄISCHEN UNION

EU-Entsenderichtlinie

- Aus dem Jahr 1996
- Nationale Entsendegesetze
- Reform durch die Richtlinie (EU) 2018/957
- Ziel der Reform: „gleicher Lohn für gleiche Arbeit am gleichen Ort“
- Umsetzungsfrist: 30. Juli 2020

Richtlinie 96/71/EG

©GettyImages/AndreyPopov

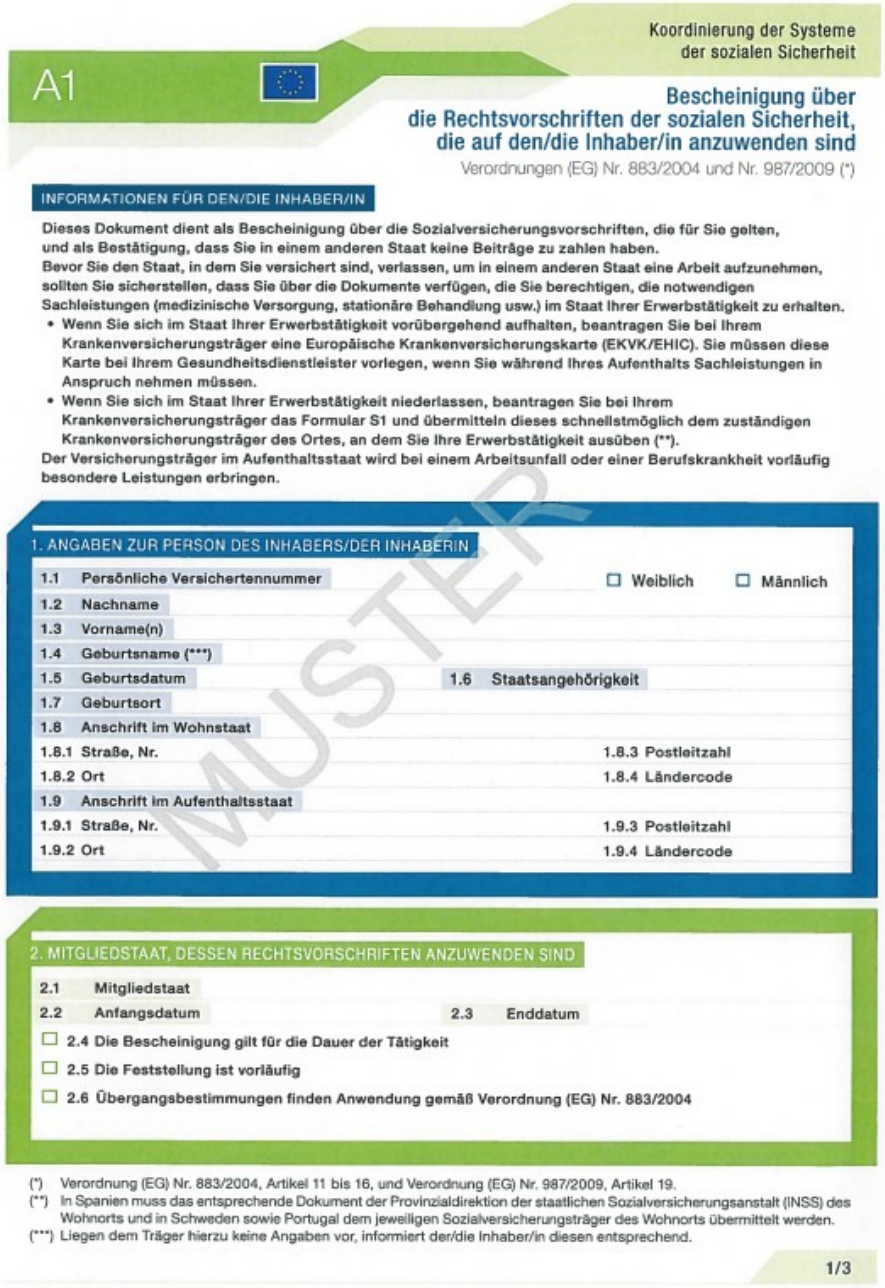
Entsenderichtlinie

Mindestarbeitsbedingungen des Ziellandes müssen beachtet werden.

Günstigere Regelungen des Arbeitsortes dürfen nicht unterlaufen werden, insbesondere nicht:

- Höchstarbeits- und Mindestruhezeit
- Bezahlter Mindestjahresurlaub
- Entlohnung (einschließlich Überstundensätze)
- Sicherheit, Gesundheitsschutz und Hygiene am Arbeitsplatz
- Schutzmaßnahmen im Zusammenhang mit den Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen von Schwangeren und Wöchnerinnen, Kindern und Jugendlichen
- Gleichbehandlung von Männern und Frauen und weitere Nichtdiskriminierungsbestimmungen

Art. 3 Richtlinie 96/71/EG



Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit

A1

Bescheinigung über die Rechtsvorschriften der sozialen Sicherheit, die auf den/die Inhaber/in anzuwenden sind

Verordnungen (EG) Nr. 883/2004 und Nr. 987/2009 (*)

INFORMATIONEN FÜR DEN/DIE INHABER/IN

Dieses Dokument dient als Bescheinigung über die Sozialversicherungsvorschriften, die für Sie gelten, und als Bestätigung, dass Sie in einem anderen Staat keine Beiträge zu zahlen haben.
Bevor Sie den Staat, in dem Sie versichert sind, verlassen, um in einem anderen Staat eine Arbeit aufzunehmen, sollten Sie sicherstellen, dass Sie über die Dokumente verfügen, die Sie berechtigen, die notwendigen Sachleistungen (medizinische Versorgung, stationäre Behandlung usw.) im Staat Ihrer Erwerbstätigkeit zu erhalten.

- Wenn Sie sich im Staat Ihrer Erwerbstätigkeit vorübergehend aufhalten, beantragen Sie bei Ihrem Krankenversicherungsträger eine Europäische Krankenversicherungskarte (EKVK/EHIC). Sie müssen diese Karte bei Ihrem Gesundheitsdienstleister vorlegen, wenn Sie während Ihres Aufenthalts Sachleistungen in Anspruch nehmen müssen.
- Wenn Sie sich im Staat Ihrer Erwerbstätigkeit niederlassen, beantragen Sie bei Ihrem Krankenversicherungsträger das Formular S1 und übermitteln dieses schnellstmöglich dem zuständigen Krankenversicherungsträger des Ortes, an dem Sie Ihre Erwerbstätigkeit ausüben (**).

Der Versicherungsträger im Aufenthaltsstaat wird bei einem Arbeitsunfall oder einer Berufskrankheit vorläufig besondere Leistungen erbringen.

1. ANGABEN ZUR PERSON DES INHABERS/DER INHABERIN

1.1	Persönliche Versichertennummer	☐ Weiblich	☐ Männlich
1.2	Nachname		
1.3	Vorname(n)		
1.4	Geburtsname (***)		
1.5	Geburtsdatum	1.6 Staatsangehörigkeit	
1.7	Geburtsort		
1.8	Anschrift im Wohnstaat		
1.8.1	Straße, Nr.	1.8.3 Postleitzahl	
1.8.2	Ort	1.8.4 Ländercode	
1.9	Anschrift im Aufenthaltsstaat		
1.9.1	Straße, Nr.	1.9.3 Postleitzahl	
1.9.2	Ort	1.9.4 Ländercode	

MUSTER

2. MITGLIEDSTAAT, DESSEN RECHTSVORSCHRIFTEN ANZUWENDEN SIND

2.1	Mitgliedstaat		
2.2	Anfangsdatum	2.3 Enddatum	

☐ 2.4 Die Bescheinigung gilt für die Dauer der Tätigkeit

☐ 2.5 Die Feststellung ist vorläufig

☐ 2.6 Übergangsbestimmungen finden Anwendung gemäß Verordnung (EG) Nr. 883/2004

(*) Verordnung (EG) Nr. 883/2004, Artikel 11 bis 16, und Verordnung (EG) Nr. 987/2009, Artikel 19.
(**) In Spanien muss das entsprechende Dokument der Provinzialdirektion der staatlichen Sozialversicherungsanstalt (INSS) des Wohnorts und in Schweden sowie Portugal dem jeweiligen Sozialversicherungsträger des Wohnorts übermittelt werden.
(***) Liegen dem Träger hierzu keine Angaben vor, informiert der/die Inhaber/in diesen entsprechend.

1/3

©Europäische Kommission

A1-Bescheinigung, § 106 SGB IV

Nachweis, dass die im Ausland erwerbstätige Person weiter dem deutschen Sozialversicherungsrecht unterliegt.

Anträge auf Ausstellung einer A1-Bescheinigung für einen entsandten Arbeitnehmer sind vom Arbeitgeber ausschließlich elektronisch zu übermitteln.

Informationen der **Deutschen Rentenversicherung**

Meldepflichten

und die national zuständigen Behörden

Jeder Mitgliedstaat hat eine eigene Verbindungsstelle (nationale Kontaktstelle), bei der die Meldung zu tätigen ist, Art. 3 der Durchsetzungsrichtlinie 2014/67/EU.

- Deutschland: www.zoll.de
- Frankreich: www.sipsi.travail.gouv.fr/auth/login
- Niederlande: https://meldloket.postedworkers.nl/runtime/

Suche nach den nationalen Verbindungsstellen über die Webseite der Europäischen Union

Fact Sheet

Mitarbeiterentsendung in der EU

Grundlegende Informationen zum grenzüberschreitenden Arbeitseinsatz und Überblick zur Reform der Entsenderichtlinie

Zum kostenlosen **Download**

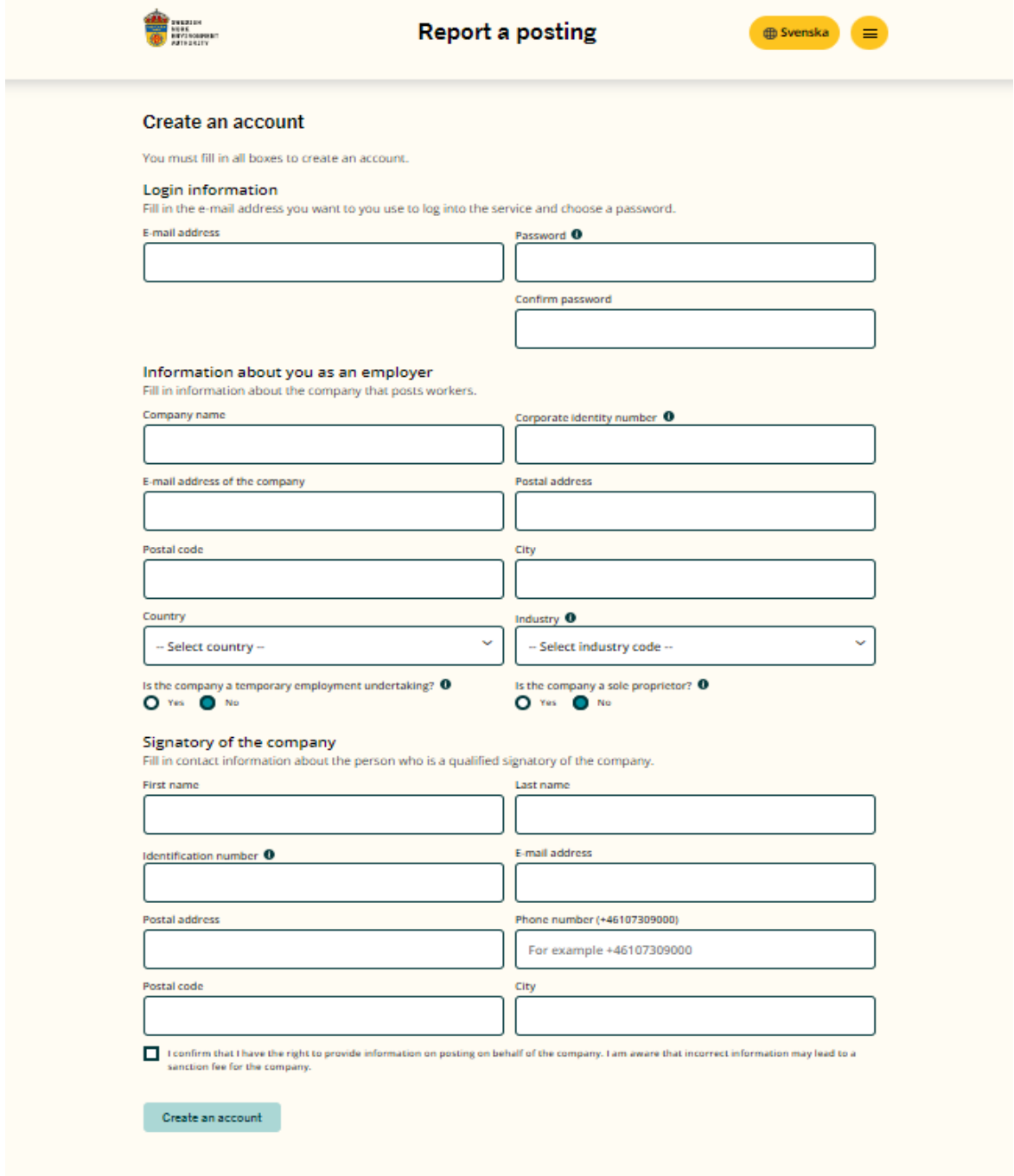
FOKUS: Schweden

Rechtliche Grundlagen

- Gesetz über das Arbeitsumfeld (Arbetsmiljölag (1977:1160))
- Gesetz über die Mitbestimmung am Arbeitsplatz (Lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet)
- Arbeitsschutzgesetz (Lag (1982:80) om anställningsskydd)
- Entsendegesetzes (Lag (1999:678) om utstationering av arbetstagare)

Recht kompakt Schweden

Gesetze in Schweden



Entsendemeldung

Entsendungen müssen – unabhängig von ihrer Dauer – bereits ab dem ersten Tag bei der zuständigen Behörde (Arbetsmiljöverket) registriert werden:

- Name und Sitz des AG, Kontaktdaten eines befugten Vertreters des Arbeitgeberunternehmens,
- Art der Dienstleistungen und geplanter Zeitraum,
- Informationen zum Empfänger der Dienstleistung,
- Informationen zu den entsandten AN,
- Informationen über Kontaktperson in Schweden (Passidentifikationsnummer, Anschrift, Telefonnummer, E-Mail-Adresse).

→ Entsendemeldung

Reglementierte Berufe

Bei reglementierten Berufen sind zusätzliche Qualifikationsnachweise erforderlich. Die Liste der Berufe unterscheidet sich von Mitgliedstaat zu Mitgliedstaat.

In Schweden gibt es derzeit 75 reglementierte Berufe. Welche davon umfasst sind, kann über dieses Portal recherchiert werden: **Find permits**

Datenbank der reglementierten Berufe der Europäischen Kommission

Gefördert durch:

Bundesministerium
für Wirtschaft
und Klimaschutz

aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages

GTAI GERMANY TRADE & INVEST

PORTAL 21

Informationsangebot zu Dienstleistungen in Europa.

Der Blick auf die für Unternehmen relevanten Themen.

Rechtsrahmen

Aufnahme/Ausübung von Dienstleistungen

Rechtsschutz

Anlaufstellen

EXKURS: Vereinigtes Königreich

Entsendung post-Brexit

Arbeitsrecht/Einreise	Keine Entsendemeldung notwendig, aber: keine Dienstleistungs- und Arbeitnehmerfreizügigkeit mehr → **Recht kompakt Vereinigtes Königreich**
Sozialversicherung	Begriff der Entsendung iRd EU-VK-Abkommens über Handel und Zusammenarbeit ist so auszulegen wie iRd EG-Verordnungen 883/04 und 987/09 → zunächst weiterhin **A1-Bescheinigung**
Steuerrecht	**Deutsch-Britisches Doppelbesteuerungsabkommen**

3. ENTSENDUNG INS DRITTLAND

LÄNDERBEISPIEL: CHINA

Entsendung ins Drittland

Agenda

1. Allgemeiner Überblick
2. Entsendung in die Volksrepublik China
   - Arbeitsrecht
   - Aufenthaltsrecht
   - Sozialversicherungsrecht
   - Steuerrecht
3. Hinweis auf GTAI-Informationen

© iStockphoto/Eugeneonline

Welche rechtlichen Fragen stellen sich?

Folgende Rechtsgebiete sollten Sie bei einer Entsendung in Drittstaaten im Blick haben:

Arbeitsrecht	Aufenthalts-recht	Sozialversicherungs-recht	Steuerrecht

Arbeitsrecht

→ **Vertragsgestaltung**:

- Entsendung bereits im Arbeitsvertrag festgelegt,

- schriftliche Zusatzvereinbarung zum existierenden inländischen Arbeitsvertrag (sog. „Entsendevereinbarung“); oder

- inländischer Arbeitsvertrag wird ruhend gestellt (Ruhensvereinbarung) und lokaler Arbeitsvertrag mit ausländischem Arbeitgeber geschlossen (ggf. für Visum erforderlich)

„Anwälte im Ausland“ (Anwaltslisten)

Aufenthaltsrecht

- oftmals Visum erforderlich,
  insbesondere Business-Visum oder Arbeitsvisum
- Aufenthaltserlaubnis

→ genügend Zeit einplanen für den Beantragungsprozess!

→ bei Botschaften bzw. Konsulaten über aktuelle Erfordernisse informieren

Hinweis: Website des Auswärtigen Amts zu Einreisebestimmungen und aktuellen Reisewarnungen

Sozialversicherungsrecht

- Bilaterale Sozialversicherungsabkommen zur Vermeidung von Doppelversicherungen aufgrund des Territorialitätsprinzips
- oder vertragsloses Ausland?

→ Hinweis: DVKA-Merkblätter „Arbeiten in ...“ zu verschiedenen Ländern

Übersicht der bilateralen Sozialversicherungsabkommen

1. Albanien
2. Australien
3. Bosnien-Herzegowina
4. Brasilien
5. Chile
6. China
7. Indien
8. Israel
9. Japan
10. Kanada (und Quebec)
11. Kosovo
12. Marokko
13. Montenegro
14. Nordmazedonien
15. Philippinen
16. Republik Moldau
17. Serbien
18. Südkorea
19. Tunesien
20. Türkei
21. Uruguay
22. USA

- Welche Sozialversicherungszweige sind erfasst?
- Wie lange gelten die deutschen Vorschriften weiter?

→ Überblick zu den jeweiligen Geltungsbereichen z.B. unter:
Website der DVKA; Website der TK

Steuerrecht

- Doppelbesteuerungsabkommen (DBAs)
  - **Besteuerungsrecht** des Ansässigkeitsstaats oder des Tätigkeitsstaats?
  - **OECD-Musterabkommen** (OECD-MA) zur Vermeidung von Doppelbesteuerung von Einkommen und Vermögen → jeweilige Ausgestaltung immer überprüfen!

    → insbesondere: Besteuerungsrecht bei Einkünften aus unselbständiger Arbeit (Art. 15 OECD-MA)
  - Übersicht der deutschen DBAs auf der Website des Bundesfinanzministeriums

- bei vertragslosem Ausland Doppelbesteuerung im Ansässigkeits- und im Quellenstaat möglich → ggf. Auslandstätigkeitserlass (ATE) des BMF ?

Beispiel: China

1. Arbeitsrecht
2. Aufenthaltsrecht
3. Sozialversicherungsrecht
4. Steuerrecht

© iStockphoto/ispyfriend

Arbeitsrecht

- verschiedene Vertragsgestaltungen im Einzelfall möglich

→ Entsendungsvertrag/Entsendevereinbarung zusätzlich zum bestehenden Arbeitsvertrag oder

→ Ruhensvereinbarung hins. inländischem Arbeitsvertrag und lokaler Arbeitsvertrag nach chinesischem Recht (ggf. erforderlich für Arbeitserlaubnis)

▷ unterschiedliche lokale Regelungen

Hinweise: Informationen zum chinesischen Arbeitsrecht finden Sie im GTAI-Bericht

„Lohn- und Lohnnebenkosten – China“, Adressen von in China tätigen Anwälten entnehmen Sie bitte den **Anwaltslisten.**

Aufenthaltsrecht

Visum

- In vielen Fällen Z-Visum (**Arbeitsvisum**) nötig

Aufenthaltserlaubnis

- Meldung bei der örtlichen Polizeistation nach Einreise

Arbeitserlaubnis

- Punktesystem mit Kategorien A, B, C

Visa-Beantragung vor Einreise bei chin. Auslandsvertretung bzw. Visa Application Service Center

Aufenthaltsrecht

- **„Notification Letter of Foreigner´s Work Permit“**
  → Service System for Foreigners working in China: https://fuwu.most.gov.cn/html/fwsx/wgrlhzq/

- **Arbeitsvisum (Z-Visum)**, M-Visum bei vielen Tätigkeiten nicht mehr möglich
  → „Vorläufige Anwendungshinweise betreffend die kurzfristige Arbeitsaufnahme von Ausländern in China“ (Notice No. 78 [2014] des Ministry of Human Resources and Social Security vom 6. November 2014, in Kraft getreten am 1. Januar 2015)

- Visum ist vor der Einreise persönlich bei der zuständigen chinesischen Auslandsvertretung bzw. bei einem der chinesischen „**Visa Application Service Center**“ zu beantragen
  → https://www.visaforchina.org/ ; siehe dort: „Merkblatt zur Beantragung chinesischer Visa“

- Website der **Botschaft** der Volksrepublik China in Deutschland: http://de.china-embassy.org/det/
  → Konsularservice: http://de.china-embassy.org/det/lsfw/

- seit 30. August 2023 keine Testpflicht mehr für Einreisende nach China

Aufenthaltsrecht

- Gesundheitsprüfung („Health Certificate“), Meldung bei lokaler Polizeistation nach der Einreise

- Beantragung einer **Aufenthaltserlaubnis** („Working-Purpose Residence Permit“)

- Beantragung der **Arbeitserlaubnis** („Foreigner´s Work Permit“)
  Punktesystem:
  A (> 85 Punkte): hochqualifizierte Spitzenkräfte
  B (≥ 60 Punkte): professionelle Fachkräfte
  C (< 60 Punkte): ungelernte Arbeitskräfte/Geringqualifizierte oder im Dienstleistungssektor
  → mögliche Probleme: kein Universitätsabschluss, keine Berufserfahrung

- „Deutsch-chinesisches Abkommen über die gegenseitige Anerkennung von Gleichwertigkeiten im Hochschulbereich“

- „**Exit and Entry Administration Law of the People’s Republic of China**“ vom 30. Juni 2012, in Kraft getreten am 1. Juli 2013

Sozialversicherungsrecht

Unter welchen Voraussetzungen kann der Arbeitnehmer während des Auslandsaufenthalts weiterhin im deutschen Sozialversicherungssystem verbleiben?

„Abkommen vom 12. Juli 2001 zwischen der Bundesrepublik Deutschland und der Volksrepublik China über Sozialversicherung“, in Kraft getreten am 4. April 2002

→ betrifft Rentenversicherung und Arbeitslosenversicherung (Art. 2 des Abkommens)

NICHT erfasst sind: Kranken-, Pflege-, Unfallversicherung

» Text des Abkommens im BGBl.

Deutsch-Chinesisches Sozialversicherungsabkommen

- Artikel 3

  Versicherungspflicht von Arbeitnehmern

  Sofern dieses Abkommen nichts anderes bestimmt, richtet sich die Versicherungspflicht von Arbeitnehmern nach den **Rechtsvorschriften des Vertragsstaats, in dessen Hoheitsgebiet sie beschäftigt sind**; dies gilt auch, wenn sich der Arbeitgeber im Hoheitsgebiet des anderen Vertragsstaats befindet.

Territorialitätsprinzip (Beschäftigungsland)

https://www.bgbl.de/xaver/bgbl/start.xav?startbk=Bundesanzeiger_BGBl&jumpTo=bgbl202s0082.pdf#__bgbl__%2F%2F*%5B%40attr_id%3D%27bgbl202s0082.pdf%27%5D__1694436780882

Ausnahmen

- Art. 4 SV-Abkommen: Entsendung („Ausstrahlung“ i.S.d. SGB IV)
- Art. 8 SV-Abkommen: Ausnahmevereinbarung

Sind bestimmte Voraussetzungen erfüllt, gelten auch bei Tätigkeit in China weiterhin die deutschen Rechtsvorschriften hinsichtlich der Renten- und der Arbeitslosenversicherung.

Deutsch-Chinesisches Sozialversicherungsabkommen

- Artikel 4

Versicherungspflicht bei Entsendung

Wird ein Arbeitnehmer, der in einem Vertragsstaat beschäftigt ist, **im Rahmen dieses Beschäftigungsverhältnisses** von seinem Arbeitgeber in das Hoheitsgebiet des anderen Vertragsstaats **entsandt**, um dort eine Arbeit für diesen Arbeitgeber auszuführen, so gelten in Bezug auf diese Beschäftigung **während der ersten 48 Kalendermonate** allein die Rechtsvorschriften des ersten Vertragsstaats über die Versicherungspflicht so weiter, als wäre er noch in dessen Hoheitsgebiet beschäftigt.

Ob eine „Entsendung“ vorliegt, richtet sich nach nationalem Recht!

https://www.bgbl.de/xaver/bgbl/start.xav?startbk=Bundesanzeiger_BGBl&jumpTo=bgbl202s0082.pdf#__bgbl__%2F%2F*%5B%40attr_id%3D%27bgbl202s0082.pdf%27%5D__1694436780882

Ausstrahlung gemäß § 4 SGB IV

- § 4 Ausstrahlung

  (1) Soweit die Vorschriften über die Versicherungspflicht und die Versicherungsberechtigung eine Beschäftigung voraussetzen, gelten sie auch für Personen, die **im Rahmen eines im Geltungsbereich dieses Gesetzbuchs bestehenden Beschäftigungsverhältnisses** in ein Gebiet außerhalb dieses Geltungsbereichs **entsandt werden, wenn die Entsendung infolge der Eigenart der Beschäftigung oder vertraglich im Voraus zeitlich begrenzt** ist.

  (2) Für Personen, die eine selbständige Tätigkeit ausüben, gilt Absatz 1 entsprechend.

https://www.gesetze-im-internet.de/sgb_4/__4.html

Deutsch-Chinesisches Sozialversicherungsabkommen

- Artikel 9 - **Ausstellung von Bescheinigungen**

(1) In den Fällen der **Artikel 4** bis 6 und 8 stellt der zuständige Träger des Vertragsstaats, dessen Rechtsvorschriften anzuwenden sind, in Bezug auf die in Betracht kommende Beschäftigung **auf Antrag** eine **Bescheinigung darüber aus, dass der Arbeitnehmer diesen Rechtsvorschriften untersteht**. Diese Bescheinigung muss in den Fällen der Artikel 4 und 8 mit einer **Gültigkeitsdauer** versehen sein.

(2) Sind die **deutschen Rechtsvorschriften** anzuwenden, so stellt der **Träger der Krankenversicherung, der die Beiträge zur Rentenversicherung erhebt**, oder, falls es einen solchen Träger nicht gibt, die Bundesversicherungsanstalt für Angestellte, Berlin, diese Bescheinigung aus.

(3) Sind die chinesischen Rechtsvorschriften anzuwenden, so stellen die Sozialversicherungsverwaltung des Ministeriums für Arbeit und Soziale Sicherheit oder andere von diesem Ministerium bezeichnete Stellen die Bescheinigung aus.

Vordruck VRC/D 101

https://www.bgbl.de/xaver/bgbl/start.xav?startbk=Bundesanzeiger_BGBl&jumpTo=bgbl202s0082.pdf#__bgbl__%2F%2F*%5B%40attr_id%3D%27bgbl202s0082.pdf%27%5D__1694436780882

Deutsch-Chinesisches Sozialversicherungsabkommen

- **Vordruck VRC/D 101**

→ Antragstellung durch Arbeitgeber
→ die gesetzliche Krankenkasse, die die Beiträge zur Rentenversicherung einzieht, oder die Deutsche Rentenversicherung Bund stellen nach Prüfung der Voraussetzungen ggf. die „Bescheinigung VRC/D 101“ aus

Den „***Fragebogen*** *für die Ausstellung der Bescheinigung über die Anwendung der deutschen Rechtsvorschriften bei Beschäftigung in China (Vordruck VRC/D 101) und Prüfung einer Entsendung im Sinne der Ausstrahlung (§ 4 SGB IV)*“ können Sie aufrufen auf der Website der DVKA unter: „Entsendung einer beschäftigten Person ins Ausland“

Deutsch-Chinesisches Sozialversicherungsabkommen

- Artikel 8 - **Ausnahmen von den Bestimmungen über die Versicherungspflicht**

  Sind nach den **Artikeln 3 bis 5 und 7** auf einen Arbeitnehmer oder nach Artikel 6 auf eine andere Person in Bezug auf die Versicherungspflicht **die Rechtsvorschriften eines Vertragsstaats über die Versicherungspflicht anwendbar**, so kann die **zuständige Behörde dieses Vertragsstaats oder die von ihr bezeichnete Stelle** diesen Arbeitnehmer oder diese andere Person **auf gemeinsamen Antrag des Arbeitnehmers und des Arbeitgebers** oder auf Antrag der anderen Person von diesen Rechtsvorschriften **befreien, wenn** für den Arbeitnehmer oder für die andere Person die **Rechtsvorschriften des anderen Vertragsstaats über die Versicherungspflicht gelten**. Vor der Entscheidung über die Befreiung ist der zuständigen Behörde des anderen Vertragsstaats oder der von ihr bezeichneten Stelle **Gelegenheit zur Erklärung zu geben**, ob für den Arbeitnehmer oder die andere Person die Rechtsvorschriften des anderen Vertragsstaats über die Versicherungspflicht gelten. Bei einer solchen Entscheidung sind die **Art und die Umstände der Beschäftigung** zu berücksichtigen.

  Sätze 1 bis 3 gelten insbesondere für einen Arbeitnehmer eines Unternehmens mit Sitz in einem Vertragsstaat, der **vorübergehend von einer Beteiligungsgesellschaft dieses Unternehmens im anderen Vertragsstaat beschäftigt wird und für diesen Zeitraum zu Lasten der Beteiligungsgesellschaft Arbeitsentgelt bezieht.**

https://www.bgbl.de/xaver/bgbl/start.xav?startbk=Bundesanzeiger_BGBl&jumpTo=bgbl202s0082.pdf#__bgbl__%2F%2F*%5B%40attr_id%3D%27bgbl202s0082.pdf%27%5D__1694436780882

Deutsch-Chinesisches Sozialversicherungsabkommen

- Art. 9 SV-Abkommen Ausstellung von Bescheinigungen

  → **Antragsformulare** abrufbar auf der Website der DVKA unter:

  „Abschluss einer Ausnahmevereinbarung“

Andere Sozialversicherungszweige

- Auch bei Kranken-, Pflege- und Unfallversicherung kann nach deutschem Recht Entsendung (Ausstrahlung nach § 4 SGB IV) vorliegen
- **Versicherungspflicht in China und in Deutschland möglich**, insbesondere bei der Krankenversicherung kann es zu Doppelversicherung kommen
- evtl. freiwillige Versicherungen (abhängig vom Versicherungszweig)
- ggf. Auslandsunfallversicherung
- Auslandskrankenversicherung

Chinesisches Sozialversicherungsrecht

- „**People´s Republic of China Law on Social Insurance**“ vom 28. Oktober 2010, in Kraft seit 1. Juli 2011
- Chinesische Sozialversicherung: Krankenversicherung, Rentenversicherung, Arbeitslosenversicherung, Mutterschaftsversicherung und Arbeitsunfallversicherung sowie Wohnbaurücklage für einheimische Arbeitnehmer
- Mutterschafts- mit Krankenversicherung zu entrichten, Steuerbehörden für Beitragserhebung zuständig
- lokale Unterschiede bei den Beitragssätzen und Beitragsbemessungsgrenzen
- Art. 97 Social Insurance Law: auch ausländische Beschäftigte in China erfasst
- „**Interim Measures for Social Insurance System Coverage of Foreigners Working within the Territory of China**” (2011) des Ministry of Human Resources and Social Security, Text z.B. hier aufrufbar: http://english.www.gov.cn/services/work_in_china/2018/08/02/content_281476245985894.htm

→ seit 16. August 2021 sind auch in **Shanghai** tätige Ausländer dort sozialversicherungspflichtig; dazu: GTAI-Rechtsmeldung vom 31. August 2021

Steuerrecht

- Doppelbesteuerungsabkommen:

  „Abkommen vom 28. März 2014 zwischen der Bundesrepublik Deutschland und der Volksrepublik China zur Vermeidung der Doppelbesteuerung und zur Verhinderung der Steuerverkürzung auf dem Gebiet der Steuern vom Einkommen und vom Vermögen“,

  in Kraft getreten am 6. April 2016, anzuwenden ab 1. Januar 2017

  → Text abrufbar auf der **Website des Bundesministeriums der Finanzen**

Doppelbesteuerungsabkommen Deutschland-China

Artikel 15 - Einkünfte aus unselbständiger Arbeit

(1) Vorbehaltlich der Artikel 16, 18 und 19 können Gehälter, Löhne und ähnliche Vergütungen, die eine **in einem Vertragsstaat ansässige Person** aus unselbständiger Arbeit bezieht, **nur in diesem Staat besteuert werden, es sei denn, die Arbeit wird im anderen Vertragsstaat ausgeüb**t. Wird die Arbeit dort ausgeübt, so können die dafür bezogenen Vergütungen im anderen Staat besteuert werden.

(2) Ungeachtet des Absatzes 1 können Vergütungen, die eine in einem Vertragsstaat ansässige Person für eine im anderen Vertragsstaat ausgeübte unselbstständige Arbeit bezieht, **nur im erstgenannten Staat besteuert werden, wenn**

a) der Empfänger sich im anderen Staat insgesamt nicht länger als 183 Tage innerhalb eines Zeitraums von 12 Monaten, der während des betreffenden Steuerjahres beginnt oder endet, aufhält **und**
b) die Vergütungen von einem Arbeitgeber oder für einen Arbeitgeber gezahlt werden, der nicht im anderen Staat ansässig ist, **und**
c) die Vergütungen nicht von einer Betriebsstätte oder einer festen Einrichtung getragen werden, die der Arbeitgeber im anderen Staat hat.

(3) Ungeachtet der vorstehenden Bestimmungen dieses Artikels können Vergütungen für eine unselbständige Tätigkeit, die an Bord eines im internationalen Verkehr betriebenen Seeschiffs oder Luftfahrzeugs ausgeübt wird, in dem Vertragsstaat besteuert werden, in dem sich der Ort der tatsächlichen Geschäftsleitung des Unternehmens befindet, das das Seeschiff oder Luftfahrzeug betreibt.

→ Arbeitsortprinzip

- **Ansässigkeit** des Arbeitnehmers maßgeblich
- **Tätigkeitsort**, wenn im anderen Staat tätig

→ Voraussetzungen dafür, dass bei Tätigkeit in China dennoch der **Ansässigkeitsstaat** Deutschland das Besteuerungsrecht hat

- 183-Tage-Regelung
- 12-Monatszeitraum
- „wirtschaftlicher Arbeitgeber“

https://www.bundesfinanzministerium.de/Content/DE/Standardartikel/Themen/Steuern/Internationales_Steuerrecht/Staatenbezogene_Informationen/Laender_A_Z/China/2015-12-29-China-Abkommen-DBA-Gesetz.pdf?__blob=publicationFile&v=3

Chinesisches Steuerrecht

- Rechtsgrundlage des chinesischen Einkommensteuerrechts:

  „**Individual Income Tax Law**“

  → umfangreiche Änderungen in Kraft seit 1. Januar 2019

  → „Tax resident“: „183-Tage-Test“ (Art. 1 IITL)

  → 6-Jahres-Regelung

- Verlängerung von Steuererleichterungen für Expatriates bis **31. Dezember 2027**, dazu: **GTAI-Rechtsmeldung** vom 5. September 2023

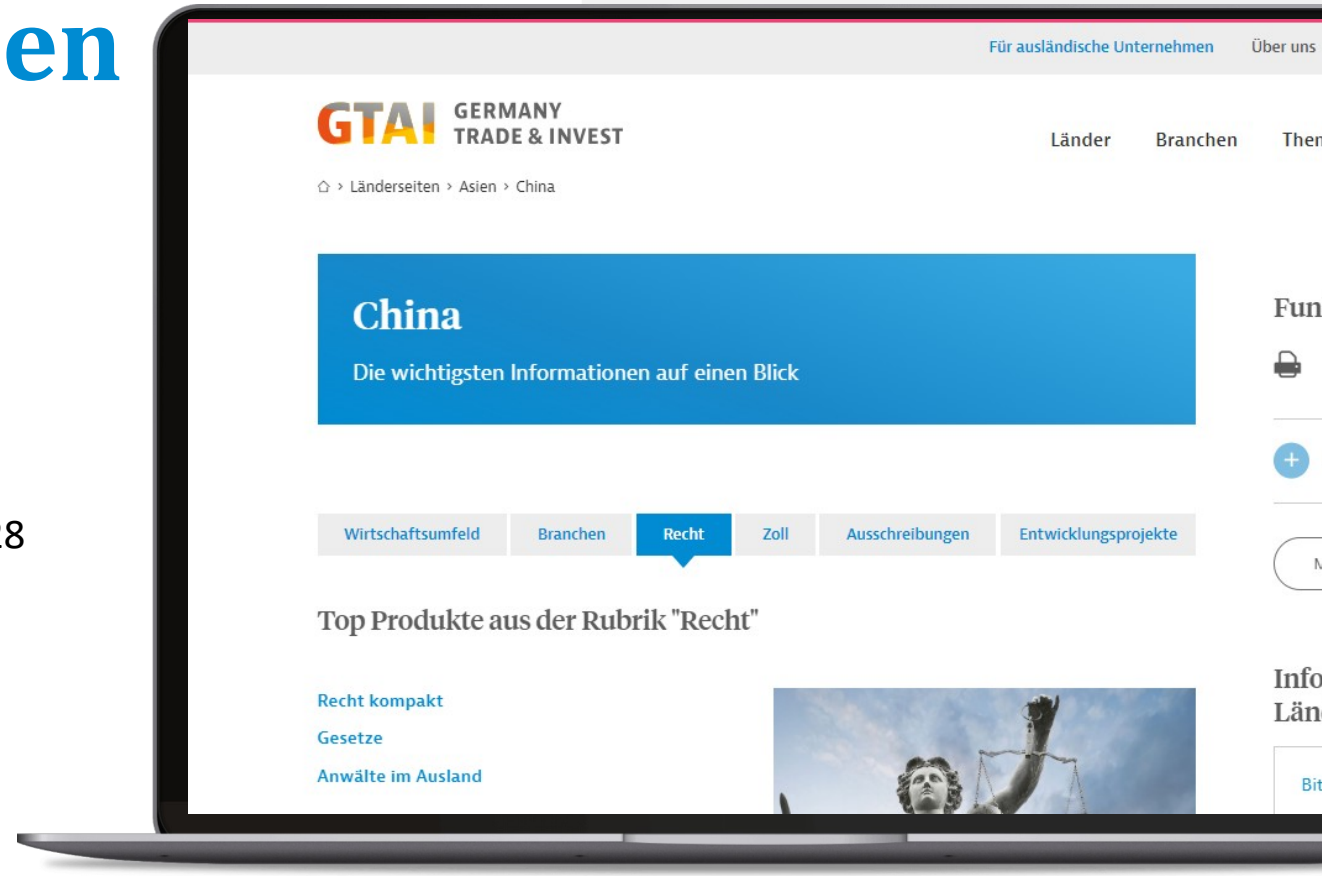
- GTAI-Rechtsbericht „China: Besteuerung des Arbeitnehmers bei Entsendung“ (Stand 24. August 2022)

Weitere Informationen von GTAI

Besuchen Sie gerne die

GTAI-Länderseite China:

https://www.gtai.de/de/trade/welt/asien/china-118928



Gefördert durch:

Bundesministerium
für Wirtschaft
und Klimaschutz

aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages

GTAI GERMANY TRADE & INVEST

RECHT KOMPAKT

Ihr Überblick über relevante Rechtsthemen
bei einem Auslandsengagement.

**Rechtliche Informationen
zu mehr als 60 Ländern weltweit.**

Länderspezifische Basisinformationen

u.a. Arbeitsrecht, Gesellschaftsrecht, Steuerrecht

Wissen zum ausländischen Wirtschaftsrecht

www.gtai.de/recht

Recht kompakt	Länderspezifische Basisinformationen zu relevanten Rechtsthemen auf ausgewählten Märkten
Rechtsmeldungen	Berichte über aktuelle Rechtsentwicklungen weltweit
Dienstleistungen empfangen aus...	Auf Unternehmen zugeschnittene Informationen zu dienstleistungsrelevanten Themen (Portal 21)
Ausländische Gesetze	Rechtsvorschriften aus zahlreichen Ländern und zu vielen Rechtsthemen
Anwälte im Ausland	Die von den deutschen Auslandsvertretungen erstellten Listen helfen bei der Anwaltssuche.
Literaturhinweise	Ausgewählte Literaturtipps bieten Hilfe
Newsletter Recht	Melden Sie sich für unsere Rechtsnews an, um auf dem Laufenden zu bleiben.

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!
Haben Sie noch Fragen?

Nadine Bauer

Bereichsleiterin
Ausländisches Wirtschaftsrecht

nadine.bauer@gtai.eu

M +49 1511 806 9615

Julia Merle, LL.M. oec.

Manager
Ausländisches Wirtschaftsrecht

julia.merle@gtai.eu

Hinweis:
Sie erhalten den Link zur Aufzeichnung und Präsentation des heutigen Webinars in den nächsten Tagen per E-Mail.

Für weitere Informationen:

www.gtai.de/recht