

Den Durchblick bewahren

Um Mitarbeiter rechtssicher im Ausland einzusetzen und um ihre Fürsorgepflicht zu erfüllen, müssen Unternehmen das Sozialversicherungsrecht genau beachten. Von der chinesischen Renten- und Arbeitslosenversicherung kann der Entsandte meist befreit werden.

VON SIMONE RICHTER UND OMER DOTOU :: Grundsätzlich gelten bei der Sozialversicherung die Rechtsvorschriften des Beschäftigungsstaates, also im Falle eines Auslandseinsatzes in China die chinesischen Rechtsvorschriften. Fast alle deutschen Arbeitnehmer machen gegenüber ihrem Arbeitgeber den Verbleib in der deutschen Sozialversicherung zur zwingenden Voraussetzung, um eine Entsendung anzutreten. Dies vereinfacht die Rückkehr nach dem Auslandseinsatz – beispielsweise kann im Falle einer unverschuldeten Arbeitslosigkeit nach dem Auslandseinsatz der Mitarbeiter Arbeitslosengeld erhalten und im Falle der Erwerbsunfähigkeit Invalidenrente.

Zwischen Deutschland und China besteht genau zu diesem Zweck ein Sozialversicherungsabkommen (SVA), das sich ausschließlich auf die Renten- und Arbeitslosenversicherung erstreckt. Die anderen drei Zweige – Kranken-, Pflege- und Unfallversicherung – müssen gesondert betrachtet werden.

Befreiung rechtzeitig beantragen

Erfüllen Mitarbeiter deutscher Unternehmen während einer Beschäftigung in China die Voraussetzungen der Entsendung nach dem bestehenden SVA, so haben sie die Möglichkeit, sich für die ersten 48 Kalendermonate von der chinesischen Renten- und Arbeitslosenversicherung befreien zu lassen. Der Begriff Entsendung ist nach dem SVA nicht näher bestimmt, sodass hier die Bestimmungen des deutschen Sozialrechts gelten. Eine Entsendung liegt demnach dann vor, wenn sich ein Mitarbeiter auf Weisung seines deutschen Arbeitgebers vorübergehend für einen befristeten Zeitraum in ein anderes Land begibt und dort für diesen im Rahmen eines inländischen Beschäftigungsverhältnisses tätig wird. In diesem Fall können dann weiterhin die deutschen Rechtsvorschriften in der Renten- und Arbeitslosenversicherung der Mitarbeiter gelten. Um von die-



Expatriates müssen sich nach den Rechtsvorschriften des Landes, in dem sie arbeiten, versichern. Aber auch Ausnahmen und Sonderabkommen finden sich im Versicherungsdschungel.

ser Möglichkeit Gebrauch zu machen, muss der entsendende Arbeitgeber bei dem für den Arbeitnehmer zuständigen Träger (der gesetzlichen Krankenkasse oder dem Deutsche Rentenversicherung Bund) den Vordruck VRC/D 101 beantragen. Dieser ist zusammen mit dem Antrag auf Befreiung von der chinesischen Renten- und Arbeitslosenversicherung vom Arbeitgeber (bei entsandten Expatriates ist es der lokale, in China der niedergelassene Betrieb) bei der lokal zuständigen chinesischen Behörde innerhalb einer Frist von 30 Tagen nach Erhalt der Arbeitserlaubnis zu stellen. Nur dann ist die Befreiung von der Entrichtung der Beiträge in diesen beiden Zweigen rückwirkend zum Beginn der Be-

schäftigungsaufnahme in China möglich. Wird der Antrag nicht innerhalb dieser Frist gestellt, wirkt die Befreiung erst vom Tag der Vorlage der Vordrucks VRC/D 101 an.

Liegen die Voraussetzungen für eine Entsendung nicht vor, etwa weil das inländische Beschäftigungsverhältnis ruhend gestellt und ein Arbeitsvertrag mit der Gesellschaft in China geschlossen wurde oder die Entsendung länger als 48 Monate dauert, so kann eine Ausnahmevereinbarung gemäß Artikel 8 des deutsch-chinesischen SVA zur Weitergeltung der deutschen Rechtsvorschriften in der Renten- und Arbeitslosenversicherung beantragt werden. Folgende Kriterien müssen für eine Ausnahmevereinbarung erfüllt sein:

- Die Entsendung ist zeitlich auf maximal fünf Jahre befristet (eine anschließende Verlängerung von maximal drei Jahren ist möglich),
- während der Beschäftigung des Arbeitnehmers besteht eine arbeitsrechtliche Bindung (zum Beispiel in Form eines ruhenden Arbeitsverhältnisses) zum Arbeitgeber in Deutschland fort und
- Arbeitnehmer und Arbeitgeber stellen gemeinsam einen begründeten Antrag für den Verbleib des Arbeitnehmers in der deutschen Sozialversicherung.

Der Antrag auf die Weitergeltung der deutschen Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit wird an den GKV-Spitzenverband, die Deutsche Verbindungsstelle Krankenversicherung – Ausland (DVKA), gerichtet. Diese entscheidet zusammen mit dem Chinesischen Ministry of Labor and Social Security über den Antrag. Zusammen mit dem Antrag muss eine Erklärung des Arbeitnehmers und gegebenenfalls eine Begründung der Beschäftigungsdauer eingereicht werden. Diese Begründung ist dann Bestandteil des Antrages, sollte der Arbeitnehmer in den letzten fünf Jahren vor Beginn des Antragszeitraumes im Ausland gearbeitet haben und inklusive des aktuellen Antragszeitraums länger als fünf Jahre im Ausland tätig werden. Für die Begründung der Beschäftigungsdauer gibt es keinen Vordruck, somit bleibt die Form dem Unternehmen überlassen.

Wird dem Antrag stattgegeben, stellt die deutsche Krankenkasse das Formular VRC/D101 aus. Auch hier müssen Vordruck und Antrag auf Befreiung von der chinesischen Renten- und Arbeitslosenversicherung vom Arbeitgeber innerhalb einer Frist von 30 Tagen bei der lokal zuständigen chinesischen Behörde eingereicht werden.

Neues Gesetz kann zu Doppelversicherung führen

Die Entrichtung der Beiträge in den Sozialversicherungszweigen, die nicht vom Abkommen erfasst sind (chinesische Kranken-, Arbeitsunfall- und Mutterschaftsversicherung), ist durch das am 15. Oktober 2011 in Kraft getretene neue Sozialversicherungsgesetz in China unumgänglich. Unter Umständen kann es also zur Doppelversicherung kommen, da sowohl in China als auch in Deutschland für die nicht vom Abkommen erfassten Sozialversicherungszweige (auf deutscher Seite: Kranken-, Pflege- und Unfallversicherung) Beiträge gezahlt werden müssen. Dies ist vor allem dann der Fall,

wenn für den Expatriate parallel zur Versicherungspflicht in China auch die deutschen Rechtsvorschriften in diesen Sozialversicherungszweigen weiter gelten – sei es durch die sogenannte Ausstrahlung oder durch eine freiwillige Weiterversicherung in Deutschland. Eine Entsendung im Sinne der Ausstrahlung gemäß §4 SGB IV liegt unter folgenden Voraussetzungen vor:

- Es handelt sich um eine Entsendung (der Arbeitnehmer wird auf Weisung des Arbeitgebers für diesen im Ausland tätig).
- Der Einsatz findet im Rahmen eines im Inland bestehenden Beschäftigungsverhältnisses statt (der Schwerpunkt der Beschäftigung liegt weiterhin in Deutschland, beispielsweise ist der Arbeitnehmer dort noch eingegliedert und sein Arbeitgeber hat weiterhin das Weisungsrecht über Ort, Dauer, Zeit und Art der Arbeit).
- Die Dauer des Einsatzes ist im Voraus zeitlich begrenzt.

Sollte weder das SVA greifen noch dem Antrag auf eine Ausnahmevereinbarung stattgegeben werden, müssen hinsichtlich der Renten- und Arbeitslosenversicherung alternative Möglichkeiten gefunden werden. Hier gibt es zwei Möglichkeiten: Es kann für beide Sozialversicherungszweige unter Einhalten bestimmter Voraussetzungen ein Antrag auf ein Versicherungspflichtverhältnis gestellt werden, sodass der Mitarbeiter weiterhin Pflichtbeiträge in die Renten- und Arbeitslosenversicherung einzahlt. Eine andere Möglichkeit wäre, den Fall der Arbeitslosigkeit sowie die Rente privat abzusichern. Welche Lösung hier für den Mitarbeiter vorteilhafter ist, hängt von verschiedenen Faktoren ab und sollte individuell geprüft werden.

Da grundsätzlich für den Mitarbeiter im chinesischen Sozialversicherungssystem für die chinesische Kranken-, Arbeitsunfall- und Mutterschaftsversicherung Beiträge zu leisten sind, besteht in diesen Zweigen für den Mitarbeiter ein Versicherungsschutz in China. Inwieweit dieser für den Mitarbeiter ausreichend ist, hängt von der Situation und den Bedürfnissen des Mitarbeiters sowie den in den chinesischen Provinzen teils sehr unterschiedlichen Leistungen ab. Es sollte individuell geprüft werden, inwiefern dem Mitarbeiter der gebotene Schutz ausreicht; bei Entsendungen nach China kann es schnell zu Versorgungslücken kommen, die wiederum zur Haftung des Arbeitgebers führen können. Zur Prüfung des jeweiligen Sachverhalts sollten diesbezüglich Experten zurate gezogen werden. ❖

Simone Richter ist Young Professional der Unternehmensberatung und Internationalen Mitarbeiterentsendung bei der BDAE Gruppe. Omer Dotou ist Leiter der Abteilung. Kontakt: srichter@bdae.com, odotou@bdae.com