

Global Mobility Services Newsletter

Sonderausgabe

November 2021

Aktuelle Entwicklungen bei Entsendungen nach China

In unserem Newsletter vom Mai 2021 haben wir Sie bereits über die steuerlichen Änderungen in China ab 2022 informiert. Diese Sonderausgabe widmet sich im Detail nochmals aktuellen Fragestellungen rund um Mitarbeitereinsätze in China.

Steuerliche Vergünstigungen für bestimmte Gehaltsbestandteile fallen weg – Entsendungen nach China werden ab 2022 deutlich teurer

Nach der zum 01. Januar 2019 in Kraft getretenen grundlegenden Steuerreform in China zeichnet sich immer deutlicher ab, dass die chinesische Regierung die dreijährige Übergangsphase für steuerliche Sonderregelungen nicht verlängert. Es ist aktuell davon auszugehen, dass die „Expat Tax Concession Policy“ zum 31. Dezember 2021 ausläuft. Verschiedene steuerliche Begünstigungen für nach China entsendete Mitarbeitende werden somit ab 2022 wegfallen. Dies wird zu einer erheblich höheren Steuerbelastung und somit zu einem geringeren Nettoeinkommen für die Beschäftigten führen. Übernimmt der Arbeitgeber, beispielsweise im Zuge einer Steuerausgleichsvereinbarung, diese Mehrsteuern, stellt dies einen zusätzlichen, auf einen Bruttobetrag hochzurechnenden geldwerten Vorteil dar.

Entsendebedingte Vorteile in Geldeswert („expatriate fringe benefits-in-kind“)

Bis Ende 2021 können bestimmte entsendebedingte Aufwendungen steuerfrei belassen werden. Im Einzelnen handelt es sich um Kosten für Unterkunft, Schulgebühren, Sprachkurse, Heimreisen, Verpflegung, Umzug und Reinigung. Sofern bis Ende des Jahres keine gegenteilige Aussage von den chinesischen Steuerbehörden veröffentlicht wird, unterliegen diese Vorteile ab dem kommenden Jahr vollumfänglich der Besteuerung in China.

Damit werden ausländische Fachkräfte steuerlich den chinesischen Ortskräften gleichgestellt. Expatriates, die nach chinesischem Steuerrecht als „Residents“ zu qualifizieren sind, können daher in Zukunft grundsätzlich die gleichen Standardabzüge wie Einheimische bei der Ermittlung des steuerpflichtigen Einkommens berücksichtigen:

- Unterkunftskosten (800 RMB – 1.500 RMB pro Monat)
- Schulkosten (1.000 RMB pro Kind und Monat; können zu 100 Prozent einem Elternteil zugerechnet oder jeweils hälftig auf die Eltern aufgeteilt werden)
- Weiterbildungskosten (400 RMB pro Monat und Abschluss oder 3.600 RMB pro Jahr und Zertifikat)
- Darlehenszinsen (1.000 RMB pro Monat)
- Besondere Krankheitskosten (tatsächliche Kosten, bis zu 80.000 RMB pro Jahr)
- Pflege der Eltern (2.000 RMB pro Monat für Einzelkinder, maximal 1.000 RMB pro Monat bei Geschwistern).

Im Einzelnen können die Abzüge von bestimmten Voraussetzungen abhängen. „Non-Residents“ profitieren nicht von den Standardabzügen.



Das folgende Beispiel verdeutlicht die höhere Steuerlast ab dem 1. Januar 2022:

Gehaltsbestandteil	Höhe in RMB		
Grundgehalt	1.200.000		
Unterkunftskosten (Erstattung)	360.000		
Schulgebühren (Erstattung)	300.000		
Steuer bis 2021 (RMB)	Steuer ab 2022 (RMB, mit Standard-abzug)	Steuer ab 2022 (RMB, ohne Standard-abzug)	
331.080	628.080	614.580	

Die zukünftige Berücksichtigung der Standard-abzüge statt der Steuerfreiheit führt zu einer um 90 Prozent beziehungsweise 86 Prozent höheren Steuerbelastung.

Jährliche Bonuszahlungen („annual bonus“)

Bis Ende 2021 profitieren Beschäftigte von einer Sonderbesteuerung der jährlichen Bonuszahlungen. Dies gilt sowohl für „Residents“ als auch für „Nonresidents“.

Ab 2022 unterliegen Bonuszahlungen an „Residents“ dem regulären Steuertarif. Ob es neue Regelungen für „Nonresidents“ geben wird, ist aktuell noch nicht bekannt.

Das folgende Beispiel zeigt, dass die zu zahlende Steuer auf Bonuszahlungen erheblich steigen kann.

Mr. Y erhält im Dezember 2021 eine Bonuszahlung in Höhe von 300.000 RMB. Erdienungszeitraum ist das Kalenderjahr 2021.

Steuer bis 2021		Steuer ab 2022	
Resident	Non-resident	Resident	Non-resident
300.000 RMB x 20 Prozent - 1.410 RMB = 58.590 RMB	300.000 RMB / x 30 Prozent - 4.410 RMB x 6 = 63.540 RMB	300.000 RMB x 45 Prozent = 135.000 RMB	Noch offen

Als Resident fallen für Mr. Y im Kalenderjahr 2021 58.590 RMB Steuern auf die Bonuszahlung an. Im Kalenderjahr 2022 fallen auf die identische Bonuszahlung mehr als doppelt so hohe Steuern in Höhe von 135.000 RMB an.

Aktienbasierte Vergütungen („equity based incentives“)

Aktuell unterliegen auch aktienbasierte Vergütungen an „Residents“ und „Nonresidents“ einer begünstigten Sonderbesteuerung.

Zum aktuellen Zeitpunkt gibt es noch keine Informationen darüber, ob und wie sich die Berechnungsmethode für nach China entsandte Mitarbeitende ab 2022 verändern wird.

Aktuelle Entwicklungen: Steuervergünstigungen einzelner Regionen

In bestimmten Regionen in China bestehen lokale Steuervergünstigungen für ausländische Fachkräfte:

- Hainan Free Trade Port (bis 2024)
- Greater Bay Area (bis 2023)
- Quianhai Special Fund for Talent Development in Shenzhen (bis 13. Juli 2025)
- Hengqin Special Talent Award in Zhuhai (bis 14. Juli 2023)

Die Anwendbarkeit hängt von verschiedenen Voraussetzungen ab und ist im Einzelfall zu prüfen. Ob und wann weitere Regionen solche Sonderregelungen aufsetzen, bleibt abzuwarten. Wir halten Sie in unserem Newsletter weiterhin auf dem laufenden Stand der Entwicklungen.

Fazit

Sicher ist, dass ab 2022 die Steuervergünstigungen für nach China entsendete Beschäftigte wegfallen werden. Die damit verbundenen Änderungen sind noch nicht zu 100 Prozent spruchreif. Unbestritten ist in jedem Fall, dass sich Arbeitgeber und Beschäftigte – Stand heute – auf Mehrkosten einstellen müssen. Gegebenenfalls kann künftig eine Steuererleichterung aufgrund lokaler Regelungen erwirkt werden.

Sozialversicherung – Expat-Versicherung in China

Zwischen der Volksrepublik China und der Bundesrepublik Deutschland existiert ein Sozialversicherungsabkommen. Der sachliche Geltungsbereich des Abkommens erstreckt sich auf die Renten- sowie die Arbeitslosenversicherung. Nach China entsandte Mitarbeitende haben somit die Möglichkeit, ihre im deutschen Rentensystem erworbenen Anwartschaften auszubauen. Zudem sind sie von der Versicherungspflicht in der chinesischen Renten- und Arbeitslosenversicherung freigestellt. Das Abkommen vermeidet damit eine Doppelversicherung und auch eine doppelte Beitragsbelastung in diesen Zweigen für Arbeitgeber und Beschäftigte. Als Freistellungsnachweis dient ein „Certificate of Coverage“ (Bescheinigung VRC/D 101).

Neben den geltenden Regelungen des Sozialversicherungsabkommens wurde in China am 1. Juli 2011 eine Versicherungspflicht für ausländische Beschäftigte – die sogenannte „Expat-Versicherung“ – eingeführt.

Expat-Versicherung

Die Expat-Versicherung bezieht ausländische Beschäftigte, die sich als Inhaber: in einer Arbeits- und einer Aufenthaltserlaubnis rechtmäßig in China aufhalten, in die Sozialversicherungspflicht ein. Auch Ausländer, die im Besitz einer permanenten Niederlassungserlaubnis sind (Green Card), werden von der chinesischen Versicherungspflicht erfasst. Maßgeblich ist dabei ausschließlich der Beschäftigungsstandort des Beschäftigten in China. Die Expat-Versicherung greift ab einem beruflich bedingten Aufenthalt von drei Monaten und erfasst entsandte Beschäftigte und Ortskräfte gleichermaßen.

Die Versicherungspflicht erstreckt sich grundsätzlich auf sämtliche Versicherungszweige. Das chinesische Sicherungssystem kennt die Kranken-, Mutterschafts-, Renten-, Arbeitslosen- und Berufsunfallversicherung.

Das chinesische Rentensystem ist als Teilkapitaldeckungsverfahren angelegt. Es ist eine Kombination aus Umlage- und Kapitaldeckungsverfahren, das insbesondere durch Arbeitgeber- und Arbeitnehmerbeiträge finanziert wird. Anspruch auf die Grundrente (Basisrente) erwirbt ein Expat, wenn eine Wartezeit von 15 Jahren erfüllt ist. Das deutsch-chinesische Abkommen über Sozialversicherung ist als reines Entsendeabkommen zu verstehen. Es enthält keine Regelungen zur gegenseitigen Berücksichtigung rentenrechtlicher Zeiten im jeweils anderen Vertragsstaat. Dies bedeutet, dass die Wartezeit von 15 Jahren allein mit „chinesi-

schen Versicherungszeiten“ erfüllt werden muss. Kann eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer nach Erreichen des Renteneintrittsalters keine Mindestversicherungszeit von 15 Jahren nachweisen, wird keine Grundrente gezahlt. Allerdings besteht dann ein Anspruch auf Erstattung des Betrages, der auf dem Individualrentenkonto angespart wurde. Der vom Arbeitgeber getragene Beitragsanteil ist nicht erstattungsfähig. Alternativ zur Beitragserstattung kommt für die versicherte Person eine Nachversicherung in Betracht, um die Mindestversicherungszeit von 15 Jahren zu erfüllen.

Völkerrechtlichen Verträgen wird Vorrang gegenüber innerstaatlichem Recht eingeräumt. So sind beispielsweise aus Deutschland entsandte Beschäftigte, die ein „Certificate of Coverage“ mit sich führen, auch weiterhin von der chinesischen Renten- und Arbeitslosenversicherungspflicht befreit.

Update

Die zuvor beschriebene Expat-Versicherung besteht weiterhin. Jedoch sollte beachtet werden, dass die Regelungen der Expat-Versicherung in den 34 chinesischen Provinzen nicht einheitlich interpretiert und ausgestaltet wird. Die Beitragshöhe, die Beitragslastverteilung und das Anmeldeverfahren sind unterschiedlich geregelt. Auch kann die Versicherungspflicht für ausländische Beschäftigte in einzelnen oder mehreren Sozialversicherungszweigen ausgesetzt sein. Das bedeutet, dass im Falle einer Entsendung nach China nicht zwingend eine Versicherungspflicht nach chinesischem Recht eintritt.

In einigen Provinzen (wie zum Beispiel in Shanghai) ist die obligatorische Expat-Versicherung bisher nicht realisiert worden. Es besteht aber eine Versicherungsberechtigung, um auch ausländischen Beschäftigten Zugang zu den gesetzlichen Systemen zu ermöglichen und bestimmte Risiken (zum Beispiel bei Krankheit) abzusichern. Das bedeutet, dass eine beschäftigte Person das Recht, nicht aber die Pflicht zum Abschluss einer Versicherung hat. Andere Provinzen wiederum bestehen auf ein aufwändiges Registrierungsverfahren.

Diese heterogene Umsetzung der Expat-Versicherung stellt Unternehmen bei Personaleinsätzen in China mit Blick auf die Erfüllung der Compliance-Anforderungen vor besondere Herausforderungen.

Handlungsempfehlungen für Arbeitgeber

- Prüfung, ob die Regelungen des deutsch-chinesischen Abkommens über Sozialversicherung Anwendung finden
- Beantragung eines Certificate of Coverage (VRC/D 101-Bescheinigung) für die Weitergeltung der deutschen Rechtsvorschriften in der Renten- und Arbeitslosenversicherung und die Befreiung von der Versicherungspflicht in den entsprechenden Sozialversicherungszweigen in China
- Prüfung, ob eine Verpflichtung zum Abschluss einer Expat-Versicherung in der entsprechenden Provinz besteht
- Ggf. Erfüllung der Beitrags- und Meldepflichten durch den deutschen Arbeitgeber in China (unter anderem Registrierung bei den chinesischen Behörden).

Arbeitsrecht: Aktuelles zu Einreise und Visum

Seit der raschen Ausbreitung von COVID-19 dürfen Ausländer selbst mit vorhandenem Visum nicht mehr nach China einreisen. Um die weitere Verbreitung von COVID-19 einzudämmen, sieht die Regierungspolitik vor, dass neue Visa für China nur mit einem sogenannten „PU-Einladungsschreiben“ beantragt werden dürfen. Dabei handelt es sich um ein besonderes, vom chinesischen Außenministerium („FAO“) ausgestelltes Einladungsschreiben. Nach aktueller Praxis haben nur Ausländer, die aus notwendigen Gründen (Wirtschaft, Handel, Wissenschaft oder Technologie sowie dringende humanitäre Hilfe) einreisen möchten, ein Einladungsschreiben erhalten. Die Ausstellung erfolgt digital oder per Post. Die PU-Einladung muss einen festen Aufenthaltsort in China beinhalten, Aufenthalte werden in der Regel auf 88 bis 180 Tage begrenzt. Zur Beantragung einer PU-Einladung sind nur Unternehmen und keine Privatpersonen berechtigt. Nach unseren Erfahrungen werden die Anträge derzeit

vergleichsweise streng durch die chinesischen Behörden geprüft.

Die geschätzte Bearbeitungszeit für die Beantragung einer PU-Einladung kann ein bis zwei Monate oder – je nach Region – sogar länger dauern, wobei die Vorbereitungszeit für das Dokument nicht berücksichtigt ist. Nach Erhalt einer PU-Einladung hat der Mitarbeitende drei Monate Zeit zur Beantragung seines Visums.

Die aktuellste Richtlinie vom 15. März 2021 besagt jedoch, dass Ausländer, die mit den in China hergestellten COVID-19-Impfstoffen geimpft wurden, kein PU-Einladungsschreiben mehr benötigen, um nach China einzureisen. Die FAOs in den verschiedenen Städten haben unterschiedliche Anforderungen und verlangen die Vorlage verschiedener Dokumente. Weiterhin besteht die Möglichkeit, dass die Behörden nach ihrem Ermessen weitere Dokumente anfordern können, was die Prozessdauer in der Regel verlängert. Je nach Art des Dokumentes muss für die Ausstellung und Übersetzung zusätzlich Zeit eingeplant werden.

Für abhängige Familienmitglieder ausländischer Beschäftigter, die von in Shanghai ansässigen Unternehmen gesponsert werden, sind nun auch PU-Einladungen erhältlich, nachdem die vollständige Aussetzung der Anträge Ende 2020 in Kraft getreten war. Behörden in anderen Bezirken akzeptieren weiterhin keine Anträge auf PU-Briefe für Familienangehörige von ausländischen Beschäftigten. Die können jedoch eine Befreiung von der Anforderung eines PU-Briefs beantragen, wenn sie nachweisen können, dass sie einen in China hergestellten/produzierten Impfstoff erhalten haben (zum Beispiel Sinovac, Sinopharm).



Einige oder alle der hier beschriebenen Leistungen sind möglicherweise für KPMG-Prüfungsmandanten und deren verbundene Unternehmen unzulässig.

Kontakt

KPMG AG
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Steuern

Dr. Tobias Preising

Partner, Tax
T +49 89 9282-4009
tpreising@kpmg.com

Christoph Ballarin

Senior Manager, Tax
T +49 711 90604-2212
cballarin@kpmg.com

Sozialversicherung

Matthias Henne

Senior Manager, Tax
T +49 211 475-7392
mhenne@kpmg.com

KPMG Law Rechtsanwaltsgeellschaft mbH

Arbeitsrecht

Sabine Paul

Partnerin, Law
T +49 30 53019-9146
sabinepaul@kpmg-law.com

Die Rechtsdienstleistungen werden durch die KPMG Law Rechtsanwaltsgeellschaft mbH erbracht.

Newsletter kostenlos abonnieren:

[Newsletter abonnieren](#)

www.kpmg.de

www.kpmg.de/socialmedia



Die enthaltenen Informationen sind allgemeiner Natur und nicht auf die spezielle Situation einer Einzelperson oder einer juristischen Person ausgerichtet. Obwohl wir uns bemühen, zuverlässige und aktuelle Informationen zu liefern, können wir nicht garantieren, dass diese Informationen so zutreffend sind wie zum Zeitpunkt ihres Eingangs oder dass sie auch in Zukunft so zutreffend sein werden. Niemand sollte aufgrund dieser Informationen handeln ohne geeigneten fachlichen Rat und ohne gründliche Analyse der betreffenden Situation.

© 2021 KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, eine Aktiengesellschaft nach deutschem Recht und ein Mitglied der globalen KPMG-Organisation unabhängiger Mitgliedsfirmen, die KPMG International Limited, einer Private English Company Limited by Guarantee, angeschlossen sind. Alle Rechte vorbehalten. Der Name KPMG und das Logo sind Marken, die die unabhängigen Mitgliedsfirmen der globalen KPMG-Organisation unter Lizenz verwenden.