



Investitionsführer  
Volksrepublik China  
-Arbeitsrecht und Ausländerbeschäftigung-

2. Auflage  
2013

von  
Rainer Burkardt

Burkardt & Partner Rechtsanwälte  
Room 2507, 25F, Bund Center  
222 Yanan Dong Lu  
Shanghai 200002  
M +86 186 1687 7153  
T +86 (21) 6321 5157  
E [r.burkardt@BKTlegal.com](mailto:r.burkardt@BKTlegal.com)  
W <http://www.BKTlegal.com>

und

Mag. Raymund Gradt  
AußenwirtschaftsCenters Shanghai  
T +86 (21) 62 79 71 97  
E [shanghai@wko.at](mailto:shanghai@wko.at)  
W <http://wko.at/aussenwirtschaft/cn>

Das Werk ist urheberrechtlich geschützt. Alle Rechte, insbesondere die Rechte der Verbreitung, der Vervielfältigung, der Übersetzung, des Nachdrucks und die Wiedergabe auf fotomechanischem oder ähnlichem Wege durch Fotokopie, Mikrofilm oder andere elektronische Verfahren sowie der Speicherung in Datenverarbeitungsanlagen bleiben, auch bei nur auszugsweiser Verwertung, der Wirtschaftskammer Österreich - AUSSENWIRTSCHAFT AUSTRIA vorbehalten. Die Wiedergabe mit Quellenangabe ist vorbehaltlich anders lautender Bestimmungen gestattet.

Darüber hinaus ist jede gewerbliche Nutzung dieses Werkes der Wirtschaftskammer Österreich - AUSSENWIRTSCHAFT AUSTRIA vorbehalten.

Es wird darauf hingewiesen, dass alle Angaben trotz sorgfältiger Bearbeitung ohne Gewähr erfolgen. Der Investitionsführer dient ausschließlich der allgemeinen Information und nicht der Anwendung auf einen konkreten Fall. Eine Haftung von Burkardt & Partner oder Wirtschaftskammer Österreich - AUSSENWIRTSCHAFT AUSTRIA ausgeschlossen ist.

© AUSSENWIRTSCHAFT AUSTRIA DER WKÖ  
Offenlegung nach § 25 Mediengesetz i.d.g.F.

Herausgeber, Medieninhaber (Verleger) und Hersteller: AUSSENWIRTSCHAFT AUSTRIA  
Wiedner Hauptstraße 63, 1045 Wien,  
Redaktion: Publikationen Inland, T 05 90 900-4212, F 05 90 900-255,  
E [aussenwirtschaft.publikationen@wko.at](mailto:aussenwirtschaft.publikationen@wko.at), W <http://wko.at/aussenwirtschaft>

Hinweis: Im Sinne einer leichteren Lesbarkeit werden geschlechtsspezifische Bezeichnungen nur in ihrer männlichen Form angeführt und unter „China“ die Volksrepublik China ohne Hong Kong, Macao oder Taiwan verstanden.

## 14. SOZIALVERSICHERUNG

China hat erst seit dem Jahr 2011 mit dem Sozialversicherungsgesetz (Social Insurance Law) ein einheitliches **Sozialversicherungssystem für Arbeitskräfte im städtischen Raum**, das eine soziale Basisabsicherung gewährleistet. Bis dahin waren nur etwa 30% der Bevölkerung sozial abgesichert.

Die wesentlichen Änderungen zu dem früheren System sind:

- Weitgehende Vereinheitlichung der unterschiedlichen Sozialversicherungssysteme und lokalen Regelungen (bis dahin entschieden die Gemeinden über das jeweilige Sozialversicherungssystem)
- Anwendung auf alle Arbeitnehmer bei staatlichen und privaten Unternehmen sowie Unternehmen in ausländischem Eigentum und Repräsentanzen ausländischer Unternehmen (bis dahin wurde von lokalen Behörden entschieden, wie viele Arbeitnehmer eines Unternehmens in das Sozialversicherungssystem mit einbezogen werden)
- Transfer der Pensions-, Kranken- und Arbeitslosenversicherung über Provinzgrenzen hinweg (bis dahin verloren Arbeitnehmer alle ihre Einzahlungen in die Fonds, wenn sie auf einen Arbeitsplatz in einer anderen Provinz wechselten)

- Einbeziehung ausländischer Arbeitskräfte in das System

Für Bauern, Landarbeiter und Nichtbeschäftigte gibt es ein eigenes Sozialversicherungssystem. In China gibt es **keine Mitversicherung** von Familienangehörigen.

Die 5 Sparten des chinesischen Sozialversicherungssystems, die zwingend vorgeschrieben sind und vom Ministerium für Arbeit und Soziale Sicherheit (MOHRSS - Ministry of Human Resources and Social Security, W <http://www.mohrss.gov.cn>) und den Arbeitsbehörden auf Provinz- und Gemeindeebene (Human Resources and Social Security Bureau) administriert werden, sind

- Pensionsversicherung
- Krankenversicherung
- Arbeitsunfallversicherung
- Arbeitslosenversicherung
- Mutterschaftsversicherung

Zusätzlich gibt es den Wohnungsfonds (Housing Fund), der nicht im Sozialversicherungsgesetz abgedeckt ist, von chinesischen Arbeitnehmern aber als Teil der Sozialversicherung angesehen wird.

Die Höhe der Arbeitnehmer- und Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung und dem Wohnungsfonds sowie Ober- und Untergrenzen werden von den lokalen Behörden festgelegt und **variieren deshalb von Gemeinde zu Gemeinde**.

In vielen Gemeinden gibt es nach wie vor Ausnahmen von der allgemeinen Versicherungspflicht für Arbeitnehmer, die nicht ein Hukou (siehe Kapitel 2.13.) der betreffenden Gemeinde besitzen. Auch werden noch immer Unterscheidungen zwischen einem städtischen und einem ländlichen Hukou gemacht.

In Shanghai beispielsweise unterliegen Arbeitnehmer, die keine Familienregistrierung (Hukou) in Shanghai haben, aber über ein städtisches Hukou einer anderen Gemeinde verfügen, allen 5 Sparten der Sozialversicherung und dem Wohnungsfonds.

Arbeitnehmer in Shanghai, die nur über ein ländliches Hukou verfügen, unterliegen der Versicherungspflicht nur für die

- Pensionsversicherung
- Krankenversicherung
- Arbeitsunfallversicherung.

## 14.1 Pensionsversicherung

Die Pensionsversicherung wird aus Arbeitnehmer- und Arbeitgeberbeiträgen finanziert.

Die **Arbeitnehmerbeiträge** sind in ganz China mit 8% des Bruttogehalts ident und werden einem **individuellen Pensionskonto** zugeordnet. Es gibt für die Beitragsbasis eine **Obergrenze** von 300% und eine **Untergrenze** von 60% des lokalen statistischen monatlichen Bruttodurchschnittsgehalts des vorangegangenen Jahres. Es gibt jedoch einige Gemeinden, in denen die Ober- und Untergrenze nicht auf dem lokalen statistischen Durchschnittsgehalt basieren. Dies bedeutet beispielsweise, dass im Falle, dass ein Arbeitnehmer weniger als diese Untergrenze verdient, für die Berechnung des Arbeitnehmerbeitrags zur Pensionsversicherung die Untergrenze und nicht das tatsächliche Bruttogehalt zur Anwendung kommt.

Die **Arbeitgeberbeiträge** können lokal unterschiedlich sein und betragen zwischen 14% und 22% (zumeist 20%) der **Lohnsumme des Unternehmens** (und nicht des einzelnen Gehalts) und fließen in einen allgemeinen Topf des Pensionsfonds. Da die Beitragsbasis von der Anzahl der Arbeitnehmer des Unternehmens abhängt, gibt es für den Arbeitgeberbeitrag weder eine Ober- noch eine Untergrenze.

Hat ein Arbeitnehmer 15 Jahre oder länger Beiträge zur Pensionsversicherung geleistet, erhält er bei Erreichen des Pensionsantrittsalters (siehe Kapitel 18.1.2.) eine **Alterspension**, die von Gemeinde zu Gemeinde in unterschiedlicher Höhe sein kann. Es gibt keine Mindestpension oder Höchstpension, wodurch gemäß dem 2012 Social Security Green Paper der Chinesischen Akademie für Sozialwissenschaften (CASS - Chinese Academy of Social Sciences, W <http://www.cssn.cn>) die monatlichen Pensionszahlungen in China zwischen RMB 200,- (= ca. Euro 25,-) und RMB 10.000,- (= ca. Euro 1.230,-) liegen können.

In Shanghai beispielsweise setzt sich die Alterspension aus 2 Komponenten zusammen:

- pro Monat  $1/139$  (für Männer),  $1/170$  (für Frauen, die mit 55 Jahren in Pension gehen) oder  $1/195$  (für Frauen, die mit 50 Jahren in Pension gehen) des auf dem individuellen verzinsten Pensionskonto angesammelten Betrags bis zum Lebensende. Nachdem das individuelle Pensionskonto aufgebraucht ist, wird dieser monatliche Pensionsanteil in gleicher Höhe weiter bezahlt, aber aus dem allgemeinen Topf des Pensionsfonds. Im Falle des Ablebens des Pensionisten, bevor dessen individuelles Pensionskonto aufgebraucht ist, fällt der noch vorhandene Teil in die Erbmasse.

und

- eine Basispension bis zu seinem Lebensende, die aus dem allgemeinen Topf des Pensionsfonds (gespeist von Arbeitgeberbeiträgen) ausbezahlt wird und deren Höhe von seinen Arbeitsjahren, lokalen Durchschnittslöhnen und der Lebenserwartung abhängt.

Werden von einem Arbeitnehmer die 15 Mindestbeitragsjahre bei Erreichen des Pensionsantrittsalters nicht erreicht, erhält er auf Antrag den auf seinem individuellen Pensionskonto angesammelten Betrag mit Zinsen ausbezahlt und erhält keine monatliche Alterspension. Wenn ein Arbeitnehmer über kein Hukou aus Shanghai verfügt, kann er sich sein individuelles Pensionskonto auch an den Ort seiner Familienregistrierung übertragen lassen, um dort eine Pension ausbezahlt zu bekommen. In manchen Gemeinden können fehlende Pensionsjahre nachgekauft werden, um eine Alterspension zu beziehen. Ebenso gibt es in manchen Gemeinden (z.B. Beijing) bei Nichterreichen der Mindestbeitragsjahre eine Wohlfahrtspension in geringer Höhe.

Ist ein Arbeitnehmer aufgrund von Krankheit oder eines nicht arbeitsbedingten Unfalls nicht mehr erwerbsfähig (die völlige oder überwiegende Behinderung / **Erwerbsunfähigkeit** muss behördlich anerkannt sein), so gelten in Shanghai folgende Regelungen:

- Ist die betreffende Person völlig behindert, so muss sie auf 15 Jahre (Summe der Arbeitsjahre bis inklusive 1992 und der Beitragsjahre zur Pensionsversicherung seit 1993) oder mehr kommen, um eine **Frühpension** zu beantragen.
- Ist die betreffende Person völlig behindert, ein Mann mit zumindest 50 Jahren oder eine Frau mit zumindest 45 Jahren, kommt jedoch auf keine 15 Jahre (Summe der Arbeitsjahre bis inklusive 1992 und der Beitragsjahre seit 1993), kann sie nach Genehmigung durch die Behörden fehlende Pensionszeiten nachkaufen und die Frühpension beantragen.

- Ist die betreffende Person völlig behindert, ein Mann unter 50 Jahren oder eine Frau unter 45 Jahren, und kommt auf weniger als 15 Jahre aber zumindest 5 Jahre (Summe der Arbeitsjahre bis inklusive 1992 und der Beitragsjahre seit 1993), kann sie nach Genehmigung durch die Behörden fehlende Pensionszeiten nachkaufen und die Frühpension beantragen.
- Ist die betreffende Person überwiegend behindert, ein Mann mit zumindest 50 Jahren oder eine Frau mit zumindest 45 Jahren, und kommt auf 15 Jahre oder mehr (Summe der Arbeitsjahre bis inklusive 1992 und der Beitragsjahre seit 1993), kann sie ebenfalls eine Frühpension beantragen.

In allen anderen Fällen kann die betreffende Person keine Frühpension beantragen.

In anderen Gemeinden Chinas gelten ähnliche Regelungen.

Im Falle eines Ablebens des Versicherten aufgrund von Krankheit oder eines nicht arbeitsbedingten Unfalls erhalten die Hinterbliebenen vom Pensionsversicherungsfonds eine Pauschalsumme in Höhe von 6 bis 12 Monatsgehältern des Verstorbenen (abhängig von der Anzahl der Hinterbliebenen) sowie einen Begräbniskostenzuschuss in der Höhe von 2 lokalen monatlichen Durchschnittsgehältern des vorangegangenen Jahres. Der auf dem individuellen Pensionskonto angesammelte und verzinste Betrag wird auf die Erben aufgeteilt.

Fälle einer völligen oder teilweisen Erwerbsunfähigkeit aufgrund eines arbeitsbedingten Unfalls oder einer Berufskrankheit fallen in die Arbeitsunfallversicherung (siehe Kapitel 14.3.).

-Ende der Leseprobe-

Für mehr Informationen können Sie den Investitionsführer -Arbeitsrecht und Ausländerbeschäftigung- auf [www.BKTlegal.com](http://www.BKTlegal.com) bestellen.