Mitarbeiter nach China entsenden – das sollten Sie beachten

Praktische Hinweise zu Sozial- und Krankenversicherungen

China wird als Handelspartner für Deutschland immer wichtiger. Das zeigt sich auch in der stetig steigenden Zahl der Mitarbeiter-Entsendungen nach China. Entsendete Mitarbeiter im Sinne dieses Texts begeben sich auf Weisung des Arbeitgebers ins Ausland, um für diesen dort zeitlich befristet eine Tätigkeit auszuüben. Das deutsche Beschäftigungsverhältnis bleibt weiter bestehen.

Arbeitgeber haben eine Fürsorgepflicht

Arbeitgeber haften aufgrund ihrer Fürsorgepflicht für alle Kosten, die den entsendeten Mitarbeitern krankheitsbedingt im Ausland entstehen (§ 17 SGB V). Diese Absicherungspflicht gilt auch für Familienangehörige, soweit sie den Mitarbeiter begleiten oder besuchen. Es ist bewährte Praxis, dass eine generelle Schlechterstellung des Mitarbeiters durch den Auslandseinsatz ausbleiben soll.

Grundsätzlich besteht für Entsendete, die auch in Deutschland der gesetzlichen Sozialversicherung unterliegen, die Versicherungspflicht in China fort. Von dieser „Ausstrahlung“ der deutschen Sozialversicherung (§ 4 SGB IV) wird im Folgenden ausgegangen. Im Einzelfall wäre aber zu prüfen, ob sie tatsächlich zutrifft.

Pflichtversicherungen in China verursachen Mehrkosten

Seit Oktober 2011 sind alle Beschäftigten in China sozialversicherungspflichtig – auch Ausländer. Zwischen Deutschland und China gilt für die gesetzliche Renten- und Arbeitslosenversicherung seit 2002 jedoch ein Sozialversicherungsabkommen[1]. Dadurch gelten für Entsendete, die der deutschen Sozialversicherung unterliegen, bei Renten- und Arbeitslosenversicherung ausschließlich die deutschen Vorschriften. Eine „Doppelversicherung“ wird für beide Versicherungszweige vermieden. Diese koordinierende Regelung gilt nur für die ersten vier Jahre in China. Bei der Deutschen Verbindungsstelle Krankenversicherung Ausland (DVKA) kann aber eine Ausnahmevereinbarung zur Verlängerung der Regelung beantragt werden. Da das Abkommen die sonstigen Versicherungszweige (Kranken-, Berufsunfall- und Mutterschaftsversicherung) nicht abdeckt, müssen hier Beiträge in die chinesische Sozialversicherungen abgeführt werden. Diese mitunter deutlichen Mehrkosten gehen in der Regel zu Lasten des Arbeitgebers.

Viele Arbeitgeber schließen für ihre entsandten Mitarbeiter und mitreisende Familienangehörige eine private Auslandskrankenversicherung als Gruppenvertrag ab. Andere Unternehmen schließen ergänzende private Krankenversicherungsverträge in China ab, die je nach Wahl nur in China oder weltweit Versicherungsschutz bieten. Ferner erstattet die deutsche Krankenkasse im Falle einer Ausstrahlung nur jene Kosten, die auch in Deutschland entstanden wären. Der Arbeitgeber muss hierbei zunächst in Vorleistung gehen. Die Ausweitung des Versicherungsschutzes auf China bei in Deutschland privat krankenversicherten Mitarbeitern ist im Einzelfall zu prüfen und nur dann relevant, wenn sie nicht über die beschriebene Gruppenkrankenversicherung abgesichert werden. Privatversicherte in China lassen sich in der Regel in privaten Kliniken behandeln, wo Leistungen und Service internationalem Niveau entsprechen.

[1] Das Abkommen gilt nicht für die Sonderverwaltungsgebiete Hongkong und Macau.

Fazit:

- Arbeitgeber hat eine Fürsorgepflicht für Mitarbeiter und Angehörige
- Doppelversicherung bei Renten- und Arbeitslosenversicherung besteht nicht
- Gefahr von Mehrkosten durch weitere Versicherungen
- Krankenversicherung: Gruppen- oder Zusatzversicherungen als sinnvolle Lösung