

Änderung des chinesischen Einkommenssteuergesetz in 2022 – Auswirkungen auf die Personalstrategie in China

Von Hsiao J. CHIU

JP contagi GmbH - Managing Partner & Standortleiter China

Mit Inkrafttreten der neuen chinesischen Einkommenssteuerregelung am 1. Januar 2022, endet die Zeit, in der nichtchinesische Mitarbeiter in China in Genuss von steuerfreien Zuwendungen und Zuschüssen kommen. Steuerrechtlich gesehen bedeutet das eine Gleichbehandlung von lokalen und ausländischen Arbeitnehmern, die für Letztere allerdings signifikante einkommensbezogene Konsequenzen nach sich ziehen könnten.

(Kumulative) Einkommensbesteuerung in China - Stand 2021

Jahreseinkommen (in CNY)	Steuersatz	Steuerabzug (in CNY)
bis 36.000	3%	0
36.000 – 144.000	10%	2.520
144.000 – 300.000	20%	16.920
300.000 – 420.000	25%	31.920
420.000 – 660.000	30%	52.920
660.000 – 960.000	35%	85.920
ab 960.000	45%	181.920

JP contagi

Was ändert sich 2022?

Zuwendungen, wie z.B. Miete und Schulgeld, die von einer Firma in China dem ausländischen Mitarbeiter üblicherweise angeboten werden und bisher steuerfrei waren, werden ab dem kommenden Jahr zum Gehalt dazugerechnet und unterliegen entsprechend der Einkommensbesteuerung. Ab 2022 gilt für alle lediglich ein monatlicher Freibetrag, der z.B. beim Schulgeld bei CNY 1.000 pro Kind liegt und bei der Miete maximal CNY 1.500 beträgt.

Höhere Kosten für die Firma – Gehaltseinbußen für den Mitarbeiter

Ein Unternehmen, das einen ausländischen Mitarbeiter über 2022 hinaus weiterbeschäftigen möchte, wird dafür höhere Kosten in Kauf nehmen müssen. Bestehende Arbeitsverträge, in denen nicht geregelt wird, welche Vertragspartei diese zusätzliche Steuerlast übernimmt, müssen in diesem Punkt neu verhandelt werden. Einigen sich Arbeitnehmer und Arbeitgeber nicht, droht eine einseitige Kündigung des Arbeitsvertrags. Auch für das Anwerben von ausländischem Personal muss vom Arbeitgeber in Zukunft ein höheres Budget eingeplant werden.

Auf der anderen Seite wird sich ein ausländischer Arbeitnehmer, dessen Arbeitgeber nicht bereit ist, die höhere Steuerbelastung zu übernehmen oder auszugleichen, sich mit einer Reduzierung des Nettogehalts anfreunden müssen. Gerade für Beschäftigte, die mit Partner und schulpflichtigen Kindern in China leben, wird sich die Frage stellen, inwiefern es sich unter diesen Umständen (noch) lohnt, in China zu arbeiten. Nicht nur die Bereitschaft, sondern auch die Attraktivität, in China zu arbeiten, wird dadurch abnehmen.

Beispiel:

Eine Firma in Shanghai beschäftigt einen ausländischen Manager, Herr M, der mit Familie (2 schulpflichtige Kinder) auch in Shanghai lebt. Neben einem Bruttojahresgehalt von CNY 1 Million übernimmt die Firma zusätzlich die Wohnungsmiete (CNY 300,000 p.a.) sowie das Schulgeld für die 2 Kinder (CNY 400,000 p.a.) des Managers.

Folgen für Herrn M

Annahme: Der Arbeitgeber von Herrn M lehnt es ab, die höhere Einkommenssteuerlast von Herrn M zu übernehmen bzw. zu kompensieren.

			2021	2022
①	Jahresbruttogehalt		1.000.000	1.000.000
②	Individuelle Einkommensteuer	①*45% minus Steuerabzug	268.080	268.080
③	Jahresnettogehalt	①-②	731.920	731.920
④	Jährliche Zuschüsse (z.B. Miete, Schulgeld, Weiterbildung)		700.000	700.000
⑤	Steuern auf die Zuschüsse	④*45% minus Steuerabzug	0	273.000
⑥	Jahreszuschüsse (netto)	④-⑤	700.000	427.000
⑦	Gesamtnettobezüge (Jahr)	③+⑥	1.431.920	1.158.920

JP contagi

Im Vergleich zum Vorjahr reduziert sich 2022 das Nettoeinkommen von Herrn M um CNY 273.000 (ca. 19%).

Folgen für den Arbeitgeber von Herrn M

Annahme: Der Arbeitgeber möchte Herrn M gerne halten und entscheidet sich, die höhere Einkommenssteuerlast von Herrn M ab 2022 komplett zu übernehmen.

			2021	2022
①	Gehaltszahlung (Jahr)		1.000.000	1.000.000
④	Jährliche Zuschüsse (z.B. Miete, Schulgeld, Weiterbildung)		700.000	1.272.727
⑤	Steuern auf die Zuschüsse	④*45%	0	572.727
⑧	Kosten für das Unternehmen/Jahr	①+④	1.700.000	2.272.727

JP contagi

Um Herrn M auch im Jahr 2022 das gleiche Nettoeinkommen anzubieten, steigen für den Arbeitgeber im Vergleich zu 2021 die Kosten um CNY 572.727 (ca. 34%).

Auswirkungen auf den lokalen Arbeitsmarkt

Ausländer müssen sich darauf einstellen, daß ihre Suche nach einer für sie ansprechend bezahlten Arbeit besonders in Städten wie Shanghai, Beijing, Guangzhou, wo mittlerweile sehr gut ausgebildetes lokales Personal verfügbar ist, ab 2022 schwieriger wird.

Dennoch wird es für die, die über relevante Qualifikationen und Erfahrungen verfügen, auch in Zukunft im chinesischen Arbeitsmarkt eine Nachfrage geben. Rechnen müssen sie allerdings, daß die Dauer ihrer Beschäftigung kürzer als gewünscht ausfallen könnte und sie nach Ablauf ihrer Dienstzeit durch einen lokalen Mitarbeiter abgelöst werden, der während ihrer Beschäftigung bereits mit diesem Ziel aufgebaut wird.

Firmen müssen sich dagegen darauf einstellen, daß die Beschäftigung von Ausländern in China teurer wird. Durch den wachsenden Kostendruck werden sie noch genauer abwägen müssen, welchen Mehrwert ein ausländischer Mitarbeiter schaffen kann. Die lokale Personalstrategie wird sich verstärkt auf das frühzeitige Anwerben und die Entwicklung der lokalen Belegschaft konzentrieren.

Möchte oder kann ein Unternehmen nicht auf ausländisches Personal verzichten, gewinnen Faktoren wie die Haushaltsgröße, und hier vor allem die Anzahl schulpflichtiger Kinder, bei der Bewerberauswahl verstärkt an Bedeutung.

Übersicht über die Vor- und Nachteile verschiedener Kandidatentypen in China

Kandidatentypen	Vorteile	Nachteile
Expatriates	<ul style="list-style-type: none"> ① Kenntnisse u. Erfahrungen, die im lokalen Markt begrenzt verfügbar sind (z.B. F&E) ② Besserer Zugriff auf das Tochterunternehmen ③ Kommunikation mit der Muttergesellschaft 	<ul style="list-style-type: none"> ① Hohe Kosten ② Fehlende Kenntnisse von Markt & Kultur ③ Sprachbarriere ④ Zeitlich befristeter Einsatz (klassisch 3 +2 Jahre) ⑤ Risiko des vorzeitigen Abbruchs sowie der Rückführung in die Muttergesellschaft
Lokale Ausländer (Ausländer, die mit lokalen Arbeitsverträgen in China arbeiten)	<ul style="list-style-type: none"> ① Kommunikation mit der Muttergesellschaft ② Westliches Geschäftsverständnis mit lokaler Marktexpertise ③ Langfristige Lösung 	<ul style="list-style-type: none"> ① Hohe Kosten ② Sprachbarriere ③ Schaffung eines „Glass ceilings“ für lokale Mitarbeiter
Überseechinesen (aus HK, SG, TW, etc.)	<ul style="list-style-type: none"> ① Kenntnisse der lokalen Kultur & Sprache ② Vertraut im Umgang mit westlichen als auch chinesischen Management ③ Vertraut mit westlichen & lokalen Werten 	<ul style="list-style-type: none"> ① Häufig fehlende Marktkenntnisse ② Akzeptanzprobleme bei lokalen Mitarbeitern
chin. Rückkehrer (aus dem Ausland)	<ul style="list-style-type: none"> ① Lokal / kulturell verwurzelt mit Kenntnissen der westlichen Kultur & Werte 	<ul style="list-style-type: none"> ① Hohe Ambitionen & Erwartungshaltung ② Hohe Wechselbereitschaft
Lokalchinesen (ohne od. limitierte Auslandserfahrung)	<ul style="list-style-type: none"> ① Beste Kenntnisse des chin. Marktes ② Prädestiniert für gewisse Funktionen (z.B. Vertrieb) 	<ul style="list-style-type: none"> ① Kulturelle & sprachliche Barrieren ② Hohe Wechselbereitschaft

Quelle: JP contagi

Darüber hinaus sollte eine neue Gruppe von Talenten, die als Ergebnis einer fortlaufenden kulturellen Hybridisierung nach und nach in den Arbeitsmarkt drängen, im Blick behalten werden. Es handelt sich um Kinder, die in China in einem (teils) ausländischen Haushalt geboren wurden und mit Chinesisch als zusätzliche Muttersprache aufgewachsen sind und sich von klein auf mit der lokalen Kultur vertraut machen konnten.

Hoffnungsschimmer für ausländische Arbeitnehmer in China

Derzeit befinden sich vor allem diverse ausländische Handelskammern in China im Dialog sowohl mit der chinesischen Regierung als auch den Lokalregierungen, um Anpassungen

bzw. eine Verlängerung der bisherigen Regelung zu erwirken. Es muss also noch abgewartet werden, welche konkreten Änderungen ab 2022 eintreten. Empfehlenswert ist es aber dennoch, dass sich Unternehmen in China und ihre ausländischen Mitarbeiter auf mögliche Veränderungen des IIT Gesetz frühzeitig vorbereiten und an Lösungen arbeiten.

Fazit

- Die bevorstehende Reform des Einkommenssteuerrechts wird dazu beitragen, dass der Lokalisierungstrend in der Personalpolitik in China, der bereits durch die Pandemie beschleunigt wurde, im kommenden Jahr noch einmal an Fahrt gewinnt.
- Legal steueroptimierte Einkommensmodelle, von denen besonders Ausländer profitieren, werden nach jetziger Auslegung des Gesetzes ab 2022 nicht mehr oder sehr eingeschränkt möglich sein.
- Für den ausländischen Mitarbeiter wird es schwieriger, in China beruflich Fuß zu fassen, nicht zuletzt, weil die Personalstrategie von Firmen sich verstärkt nach Lokalisierung von Personal ausrichten wird.
- Anpassungen zur vorläufigen Regelung der Einkommensbesteuerung im Jahr 2022 bis hin zu einem weiteren zeitlichen Aufschub dieser Reform sind möglich. Dennoch sollten alle betroffenen Parteien Änderungen einplanen und auf sie vorbereitet sein.

JP contagi ist eine **inhabergeführte** Unternehmung mit Schwerpunkten in der **Personalberatung, Interim Management** und **Management Advisory**.

JP contagi unterhält eigene Büros in **Deutschland, Schweiz** und der **Volksrepublik China**.

www.jp-contagi.com