

Newsletter Nr 76 (GE)

Das Hongkonger Sozialversicherungssystem

Januar 2010

1 Sozialversicherung in Hongkong

Das System der Hongkonger Sozialversicherung ist nicht mit den Systemen in Deutschland, Österreich oder der Schweiz vergleichbar.

Dies wird unter anderem an der Ausgestaltung des Hongkonger Arbeitsrechtes deutlich, welches vornehmlich arbeitgeberfreundlich ausgestaltet ist. Danach muss der Arbeitgeber seine Mitarbeiter lediglich in zwei Bereichen absichern. Es ist zum einen eine Art „Rentenpensionsfond“ (Mandatory Provident Fund (MPF)) und zum anderen eine Unfallversicherung¹ für arbeitsbezogene Unfälle abzuschließen.

Darüber hinausgehende Versicherungspflichten bestehen in Hongkong generell nicht². Daher ist die Gewährung (oder die Unterstützung für eine allgemeine Krankenversicherung) einer Krankenhausversicherung oder einer private Unfallversicherung jeweils von der Entscheidung des Arbeitgebers abhängig. Diese Entscheidung richtet sich zum einen nach der internen Firmenpolitik und zum anderen nach den langfristigen Bestrebungen des Arbeitgebers, seine Belegschaft zu (er)halten.

2 Mandatory Provident Fund (MPF)

Obwohl in Hongkong bereits seit langem bekannt ist, dass die Bevölkerung rapide altert, wurde erst 1995 das Gesetz für den Mandatory Provident Fund (MPF Ordinance) erlassen³.

Derzeit beträgt der Bevölkerungsanteil der über 65-jährigen 13%. Laut Schätzungen der Regierung von Hongkong wird dieser Anteil bis 2015 auf 14% und bis

¹ Geregelt in der Employees Compensation Ordinance.

² Ausnahmen können besondere Beschäftigungsverhältnisse ergeben.

³ Mandatory Provident Fund Schemes Ordinance, Chapter 485.

Newsletter Nr 76 (GE)

Das Hongkonger Sozialversicherungssystem

2033 auf 27% ansteigen. Mit Erlass der MPF Ordinance wurde in Hongkong erstmals ein formelles System für die Rentenabsicherung geregelt.

Bis zur Einführung des MPF Systems im Dezember 2000 waren lediglich etwa 30% aller 3,4 Millionen Hongkonger Arbeitskräfte in einem Rentensystem integriert. Heute sind ca. 85% der arbeitenden Bevölkerung in irgendeiner Form in eine Rentenabsicherung eingebunden.

Gemäß Section 7 der MPF Ordinance muss der Arbeitgeber dafür Sorge tragen, dass der Arbeitnehmer bei einem der vielfältig angebotenen Rentenfonds Mitglied wird. Versicherungspflichtig sind grundsätzlich alle Arbeitnehmer zwischen 18 und 65 Jahren die einen unbefristeten Arbeitsvertrag haben.

Ausgenommene Personen sind zum Beispiel Ausländer, die weniger als 13 Monate in Hongkong arbeiten, die in ihrem Heimatland Mitglied in einem Rentensystem sind oder Angestellte der Europäischen Union.

Die monatlichen Mindestbeiträge betragen sowohl für den Arbeitgeber, als auch für den Arbeitnehmer 5% des Bruttoeinkommens des Arbeitnehmers. Der Maximalbetrag liegt für beide Parteien bei HKD 1.000 (ca. Euro 100) pro Monat. Sofern der Arbeitnehmer weniger als HKD 5.000 (ca. Euro 500) verdient, ist dieser von der Beitragszahlung ausgenommen. Die Obergrenze für die Beitragsbemessung liegt bei HKD 20.000, so dass vom Arbeitnehmer und vom Arbeitgeber je maximal HKD 1.000 pro Monat in den MPF Fond einzuzahlen sind. Der gesamte Beitrag kann entweder vom Arbeitgeber in dem darauffolgenden Monat überwiesen werden, oder er wird von der Bank vom Konto des Arbeitgebers eingezogen.

Newsletter Nr 76 (GE)

Das Hongkonger Sozialversicherungssystem

In der folgenden Übersicht werden die Unterteilung der Pflichtbeitragsgrenzen und die jeweilige Höhe der Pflichtbeiträge für Arbeitgeber und Arbeitnehmer dargestellt:

monatliches Arbeitnehmer- einkommen HKD	Pflichtbeiträge (HKD)	
	Arbeitgeber	Arbeitnehmer
weniger als HKD 5.000	5% des Einkommens	null
zwischen HKD 5.000 und HKD 20.000	5% des Einkommens	5% des Einkommens
mehr als HKD 20.000	(5% von 20.000) = 1.000	(5% von 20.000) = 1.000

Neben dem monatlichen Pflichtbeitrag von 5% des Arbeitnehmereinkommens kann der Arbeitgeber darüber hinaus freiwillig höhere Beiträge für seine Angestellten leisten. Auch Arbeitnehmern ist es freigestellt, ob sie freiwillige Zusatzleistungen erbringen wollen, um eine höhere Ausschüttung beim Renteneintritt zu erhalten.

Für den Arbeitgeber bedeutet die Gewährung freiwilliger Mehrleistungen, dass er diese Zahlungen im Falle einer Vertragsbeendigung mit dem Anspruch des Arbeitnehmers auf Gratifikationen für langjährige Betriebstreue (long service payment⁴) oder Abfindungszahlung (severance payment⁵) verrechnen kann.

⁴ Section 31 R ff. der Employment Ordinance.

⁵ Section 31 B ff. der Employment Ordinance.

Steuerlich sind die MPF Beitragszahlungen für den Arbeitgeber bis zu einer Beitragshöhe von 15% des jährlichen Arbeitnehmergesamteinkommens als Betriebsausgaben abzugsfähig.

Auch Arbeitnehmer können ihre Beitragsleistungen bis zu einer maximalen Höhe von HKD 12.000 steuerlich geltend machen, darüber hinaus gezahlte freiwillige Beiträge des Arbeitnehmers können aber steuerlich nicht geltend gemacht werden.

3 Arbeitnehmerversicherung (Employees Compensation)

Neben dem MPF System besteht als weitere Pflichtversicherung die Employees - Compensation Insurance (ECI). Diese ist in der Employees Compensation Ordinance, Chapter 282 geregelt.

Danach ist jeder Arbeitgeber verpflichtet, seine Arbeitnehmer gegen Schäden und Verletzungen, die aus einem arbeitsbezogenen Unfall oder aus einem Unfall während der Arbeitszeit resultieren, zu versichern.

Für die Zahlung von Entschädigungsleistungen werden Unfälle erfasst, die sowohl Verletzungen, als auch den Tod des Arbeitnehmers nach sich gezogen haben. Auch die medizinischen und gerichtlichen Kosten werden entsprechend den Regelungen getragen.

Oftmals wird die ECI von einer Büroversicherung mit umfasst. Die Kosten betragen nach der Art der ausgeübten Tätigkeit und der Höhe der Officeversicherung pro Arbeitnehmer ab ca. HKD 500 (Euro 50) pro Jahr.

4 Weitere Versicherungen und etwaige Kosten

Neben dem MPF und der ECI bestehen für den Arbeitgeber keine weiteren Versicherungspflichten gegenüber seinen Arbeitnehmern. Jedwede weitere Leistung ist freiwillig und entsprechend der Firmenpolitik auszugestalten. Es kann in

Newsletter Nr 76 (GE)

Das Hongkonger Sozialversicherungssystem

Hongkong nicht von einer „Regelversorgung für Arbeitnehmer“ für derartige Versicherungsleistungen gesprochen werden.

Als zusätzliche Versicherungen könnten daneben eine private Unfallversicherung, eine Krankenversicherung, eine Reiseversicherung oder ggf. auch eine Versicherung für Krankenhausaufenthalte in Betracht kommen.

Die Kosten für diese weiteren Versicherungen sind selbstverständlich sehr unterschiedlich und orientieren sich wie in Deutschland/Schweiz am Alter, sowie am Geschlecht des Versicherungsnehmers.

Beispielsweise kostet der jährliche Basistarif (Gold-Plan) für eine Krankenversicherung bei der AXA⁶ im Alter 26-35 für einen Mann HKD 2.703 (ca. Euro 270) und für eine Frau HKD 3.065 (ca. Euro 300). Dieser Versicherungstarif umfasst einen jährlichen Gesamtkostenumfang für medizinische Versorgung von bis HKD 300.000 (ca. Euro 30.000)

Daneben gibt es bei der AXA noch weitere Basistarifpläne (Silber und Bronze), die entsprechend weniger kosten, sowie weitere individuelle Versicherungspakete, deren Preisberechnung sich anhand des Paketes bestimmt.

Eine Unfallversicherung (Platinum) bei der AXA kostet jährlich HKD 1.900 (ca. Euro 190). Auch bei der Unfallversicherung gibt es verschiedene Tarifklassen. Diese umfasst Zahlungen im Falle des Todes oder dauerhafter Behinderung, Krankenhauskosten, sowie die Kosten für die aus einem Unfall herrührende Heilbehandlung.

⁶ Die Versicherungsgesellschaft ist zufällig gewählt worden.

Newsletter Nr 76 (GE)

Das Hongkonger Sozialversicherungssystem

Wir hoffen, dass wir mit vorliegenden Informationen hilfreich sein konnten. Sollten Sie weitere Fragen haben, so setzen Sie sich bitte mit uns in Verbindung.

Lorenz & Partners (Hongkong) Ltd.

20/F, Central Tower
28 Queen's Road, Central

Hongkong SAR

Tel.: +852 252 814 33

Fax: +852 301 402 19

E-Mail: hongkong@lorenz.co.th

Obwohl Lorenz & Partners größtmögliche Sorgfalt darauf verwenden, die in dieser Broschüre bereitgestellten Informationen stets auf aktuellem Stand für Sie zur Verfügung zu stellen, möchten wir Sie darauf hinweisen, dass dies eine individuelle Beratung nicht ersetzen kann. Lorenz & Partners übernimmt keinerlei Gewähr für die Aktualität, Korrektheit, Vollständigkeit oder Qualität der bereitgestellten Informationen. Haftungsansprüche gegen Lorenz & Partners, welche sich auf Schäden materieller oder ideeller Art beziehen, die durch die Nutzung oder Nichtnutzung der dargebotenen Informationen bzw. durch die Nutzung fehlerhafter und unvollständiger Informationen verursacht wurden, sind grundsätzlich ausgeschlossen, sofern seitens Lorenz & Partners kein vorsätzliches oder grob fahrlässiges Verschulden vorliegt.