

德国税务快报

Newsletter 02-2026



德国公司总经理的社会保险义务——以在德中国企业为重点的通俗解读

当企业在德国任命一名总经理（Geschäftsführer）时，迟早会面临一个看似简单的问题：该总经理是否需要缴纳社会保险？乍一看，这似乎只是一个行政或税务层面的细节问题，但在实践中却常常演变为一个核心风险点。尤其是在外国企业（特别是中国企业）在德国设立子公司的情况下，可以明显看到德国社会保险制度的逻辑并不直观，与国际投资者的预期存在较大差异。

所谓“社会保险义务”，是指必须向德国社会保险体系缴纳相应费用。这主要包括养老保险、医疗保险、护理保险以及失业保险。对于企业而言，这不仅意味着额外的成本，还伴随着相当程度的行政管理责任；而对于总经理个人来说，则关系到其在患病、退休或失业时的保障问题。因此，这一问题不仅是形式上的认定，更具有重要的经济意义。



一个经常被低估的核心原则是：在德国法律体系下，是否承担社会保险义务，并不取决于职务名称或公司法上的身份，而完全取决于该人员的工作性质是“雇佣关系”（abhängige Beschäftigung）还是“独立经营”（selbstständige Tätigkeit）。因此，即使是总经理，在社会保险法下也可能被视为雇员。关键在于其是否受到他人指令约束，或者是否具备阻止该等指令并自主进行经营决策的能力。

在实践中，可以通过典型案例来理解这一划分。最清晰的情形是所谓“外聘总经理”（Fremdgeschäftsführer），即未持有公司股份的总经理。在这种情况下，通常存在社会保险义务。尽管该总经理在日常运营中负责管理公司，但从法律角度看，其仍受股东会约束。股东会可以作出重大决策、发布指示，甚至罢免总经理。因此，从社会保险角度看，这种情形通常被认定为雇佣关系——无论其在实际工作中拥有多大的自由度。

相比之下，“股东兼总经理”（Gesellschafter-Geschäftsführer）的情况则更为复杂。很多人误以为，只要持有公司股份即可免于缴纳社会保险，但这种理解是错误的。关键不在于是否持股，而在于其对公司的实际控制力。如果总经理持股比例低于50%，且不具备全面的否决权（Sperminorität），则其无法阻止股东会的决议，这种情况下通常仍被认定为雇佣关系。只有当总经理具备控制性地位，例如持有多数股权，或拥有法律上有效且全面的否决权时，其不再受指令约束，从而不再承担社会保险义务。

此外，需要特别注意的是，这一认定不仅基于形式上的合同约定，社会保险机构还会审查实际执行情况。如果一名总经理在形式上拥有广泛权利，但在实际中并未行使，或事实上受他人控制，仍可能被认定为雇佣关系。在国际企业集团中，这种“形式与现实不一致”的情况尤为常见，也是事后被重新认定的重要原因之一。

上述原则原则上与国籍无关。中国籍总经理在德国的社会保险认定，与德国籍总经理基本相同。但在实践中，中国企业在德子公司往往存在一些特殊情况，需要进一步分析。其中一个关键因素是实际工作地点。如果一名总经理虽形式上任职于德国公司，但主要居住并在中国开展工作，这可能会影响德国社会保险法的适用。在此类情况下，需要判断其与德国社会保险体系是否存在足够联系，或者应适用其实际工作地（即中国）的社会保险制度。尤其是在工作地点分布于中德两国的情形下，需要进行细致的“重心判断”。

与工作地点密切相关的，是该总经理是否属于“外派人员”（Entsendung），还是在德国本地受雇。如果该总理由中国母公司派遣至德国，在满足一定条件的情况下，可能适用中德社会保险协定。这一协定尤其可以在一定程度上免除德国养老保险义务，但其适用范围有限，并不涵盖所有保险种类。而如果属于在德国本地受雇，则通常全面适用德国社会保险制度。因此，明确区分“外派”与“本地雇佣”具有重要的实践意义，应在设计组织结构时提前考虑。

另一个在实践中常被忽视的问题是“双重参保”或“保障缺口”的风险。如果缺乏明确划分，可能会出现同时在德国和中国缴纳社会保险的情况；反之，也可能出现两国均不承担责任，从而导致保障缺失。这两种情况不仅带来经济负担，也会引发法律不确定性，因此必须尽早明确归属。

此外，公司内部决策权的实际分配也至关重要。在许多中国企业集团中，战略决策仍由中国母公司作出，而德国的总经理主要负责执行层面的工作。从社会保险角度看，不仅关注形式上的职务，更看重实际权力结构。如果总经理实际上受控，无法独立作出经营决策，则倾向于认定为雇佣关系——即便公司章程中形式上赋予其较大权力。

因此，合同设计与组织架构的协调具有核心意义。公司章程、总经理合同以及实际运营方式应保持一致。在跨国结构中，往往存在形式与实际不一致的问题，例如合同赋予广泛权力，但在日常经营中并未真正落实。这类不一致在审查中通常会被重点关注，并可能导致不同的社会保险认定结果。

同时，在很多情况下，公司会任命多名总经理，例如一名在德国常驻的本地总经理，以及一名由中国母公司派遣的总经理。不同人员由于持股情况、影响力及实际职责不同，其社会保险认定也可能不同。因此，无法对所有总经理作出统一判断，必须逐一分析。

这些问题的实际风险，往往在社会保险机构进行企业审查时才显现。一旦认定错误，通常会追溯多年补缴社会保险，并附加滞纳金。对于处于发展初期的企业而言，这可能带来沉重的财务负担，甚至影响企业后续发展。

为降低此类风险，可以申请所谓的“身份认定程序”

（Statusfeststellungsverfahren），由德国联邦养老保险机构（Deutsche Rentenversicherung Bund）进行。该程序可对是否存在社会保险义务作出具有约束力的认定。对于跨国企业集团而言，这不仅提高透明度和规划确定性，也有助于与境外母公司进行清晰沟通。

此外，医疗保险问题也不容忽视。如果存在社会保险义务，总经理通常需要参加法定医疗保险，至少在收入未超过相应门槛之前。若收入超过该门槛，则可以选择转为私人医疗保险。对于不受社会保险约束的总经理，虽然无需参加法定医疗保险，但仍必须具备基本医疗保障，通常通过私人保险或自愿参加法定保险实现。对于跨国工作的总经理而言，这一点尤为重要，应尽早明确。

综上所述，总经理是否承担社会保险义务，需要基于法律规定、实际情况以及国际因素进行综合判断。无论是“总经理”这一头衔，还是国籍本身，都无法直接得出结论。真正关键的是其实际控制力、工作地点以及公司结构的具体安排。对于在德中国企业而言，及早系统性地分析并合理设计这些因素，是避免潜在财务风险、实现企业稳健发展的关键所在。

希望以上内容能为您提供有价值的参考。如您有任何疑问，欢迎随时与我们联系，我们将为您的具体情况提供专业、务实的解答与支持。同时，我们也可在前期为您提供结构化设计建议，从源头上降低潜在风险。

欢迎反馈并订阅我司税务快报！

我们的 [微信公众号](#) 会同时推送每一期的税务快报内容，也可查阅往期历史推送，敬请关注：

微信公众平台订阅号: [QFStax \(QFS德国谦帆思事务所\)](#)

更多专业咨询，尽在谦帆思，请搜索公众号QFStax或者扫描以下二维码关注我们。



您也可以在[Facebook](#), [Instagram](#) 和 [Twitter](#) 上找到我们。

文章和图片版权归德国QFS Steuerberater Rechtsanwalt Süß & Partner mbB 德国谦帆思会计税务法律事务所拥有。如需转载或在其他公众场合分享，需经过QFS书面同意，谢谢配合。

QFS Steuerberater Rechtsanwalt Süß & Partner mbB

Eschersheimer Landstraße 60-62, 60322, Frankfurt am Main

Diese E-Mail wurde an {{ contact.EMAIL }} gesendet.
Sie haben diese E-Mail erhalten, weil Sie sich für unseren Newsletter angemeldet haben.

[Abbestellen](#)