

# Mitarbeiterentsendung nach China und Indien

+++ Bei einem internationalen Mitarbeiterereinsatz gilt es im Gegensatz zu einer lokalen Anstellung eine Reihe von Zusatzaspekten zu beachten. Hierzu zählen vor allem die folgenden Punkte: Personalmanagement, kulturelle Unterschiede, Bewilligung, Steuern, Sozialversicherung, Entlohnung / Vergütung und Arbeitsvertrag / Arbeitsrecht. +++

In dem nachfolgenden Beitrag zeigen wir auf, was bei Entsendungen nach China und Indien bezüglich Steuern und Sozialversicherung besonders zu beachten ist:

## 1. STEUERN

Bei der Beurteilung in welchem Staat die Besteuerung der Erwerbseinkünfte gegeben ist, gilt grundsätzlich das Erwerbortsprinzip. Dies bedeutet, dass die Erwerbseinkünfte grundsätzlich in dem Staat steuerpflichtig sind, in welchem die Erwerbstätigkeit auch ausgeübt wird. Von diesem Prinzip kann nur auf Grund von nationalen Vorschriften im Erwerbsstaat abgewichen werden oder auf Grund von internationalen Vorschriften (gemäss Doppelbesteuerungsabkommen). Aufgrund der vorhandenen Doppelbesteuerungsabkommen wird von der Besteuerung im Erwerbortsstaat über die 183-Tage-Regel abgewichen. Dies bedeutet, wenn eine Person sich in China weniger als 183 Tage im Kalenderjahr aufhält, die Vergütung nicht von einer Gesellschaft in China ausbezahlt wird und die Vergütungskosten auch nicht in China von einer Gesellschaft oder Betriebsstätte getragen werden, besteht in einem solchen Fall die Möglichkeit der Befreiung von der chinesischen Besteuerung auf den Erwerbseinkünften und die Besteuerung wird im Wohnsitzstaat vollzogen.

fern eine Person als „Nicht-Ansässig“ in China betrachtet wird, ist diese lediglich auf dem Einkommen, welches aus chinesischen Quellen resultiert, in China steuerpflichtig.

In der Regel behält der Arbeitgeber die monatliche Steuer vom Gehalt ein und führt diese direkt an die Steuerbehörde ab. Die Steuern müssen bis spätestens zum 7. Tag des folgenden Monats an die Steuerbehörde abgeführt sein. Sofern eine natürliche Person lediglich Erwerbseinkommen aus einer Quelle erzielt, ist dies auch ihre definitive Steuerbelastung. Sofern eine Person allerdings noch weitere Einkünfte hat oder bspw. Erwerbseinkommen aus mehreren Quellen erzielt, so muss eine Steuererklärung monatlich eingereicht werden. Des Weiteren muss eine Steuererklärung eingereicht werden, sofern vom Einkommen nicht die Einkommenssteuer bereits durch den Arbeitgeber einbehalten wird. Dies ist bspw. der Fall bei Entsandten in China, deren Erwerbseinkommen teilweise oder vollständig noch weiter aus dem Heimatland ausbezahlt wird. Sofern eine Steuererklärung eingereicht werden muss, ist diese monatlich einzureichen und die Steuer für das chinesische Einkommen muss innerhalb von 7 Tagen und für ausländisches Einkommen innerhalb von 30 Tagen bezahlt werden.



**Friederike V. Ruch,**  
Steuerberaterin, Partnerin  
CONVINUS International  
Employment Solutions,  
Zürich (Schweiz)  
info@convinus.com  
www.convinus.com



**Marco Daugalies**  
Diplom-Betriebswirt  
Managing Partner  
CONVINUS International  
Employment Solutions  
Zürich (Schweiz)  
info@convinus.com  
www.convinus.com

Doppelbesteuerungsabkommen	China	Indien
Deutschland	vorhanden	vorhanden
Österreich	vorhanden	vorhanden
Schweiz	vorhanden	vorhanden

### China

Grundsätzlich gilt jedoch, dass natürliche Personen, welche sich mehr als ein Steuerjahr in China aufhalten als in China ansässig zu betrachten sind und demzufolge auf dem weltweiten Einkommen zu besteuern sind. Abwesenheiten von weniger als 30 ohne Unterbrechung aufeinander folgenden Tagen oder 90 Tage während eines Steuerjahres bleiben bei der Berechnung unberücksichtigt und sind „unschädlich“ für die Begründung eines steuerlichen Wohnsitzes in China. So-

Die Besteuerung der Einkünfte aus Löhnen und Gehältern in China erfolgt mit einem progressiven Steuersatz bei welchem ein monatlicher Freibetrag berücksichtigt wird. Jede

Person wird getrennt von einander besteuert und veranlagt; eine gemeinsame Veranlagung bzw. Besteuerung von verheirateten Personen ist nicht möglich. Alle natürlichen Personen, welche über den monatlichen Freibetrag hinaus Einkommen erhalten, müssen sich bei der örtlichen Steuerbehörde registrieren. Ausländische Staatsangehörige, welche eine Aufenthaltbewilligung für China besitzen, müssen sich nach der Einreise bei der Steuerbehörde registrieren lassen.

In der Regel erhalten Entsandte, die in China

arbeiten, zusätzlich zu ihrem Grundgehalt verschiedenartige Zulagen. Gemäss den chinesischen Einkommenssteuerbestimmungen sind Nebenleistungen in Geldform an ausländische Angestellte einkommensteuerpflichtig. Dem hingegen existiert für gewisse Sachleistungen, die bargeldlos oder als Rückerstattung erfolgen, eine Einkommenssteuerbefreiung.

Je nach Art des Einkommens kommen unterschiedliche Steuersätze zur Anwendung:

Progressiver Satz für Erwerbseinkommen	5 % - 45 %
Progressiver Satz für Selbständiges Erwerbseinkommen	5 % - 35 %
Progressiver Satz für Vergütung für persönliche Dienstleistungen	20 % - 40 %
Einheitstarif für anderes Einkommen	20 %

lichen Zulagen steuerpflichtig. Das indische Steuerrecht kennt allerdings

### Indien

Wie in den meisten Staaten hängt auch die Steuerpflicht in Indien mit dem Wohnsitz- bzw. Ansässigkeitsstatus einer Person zusammen. Das indische Einkommensteuergesetz kennt 3 verschiedene Wohnsitzkategorien mit unterschiedlichen Besteuerungsformen: „Resident“, „Non-Resident“ und „Resident but Not Ordinarily Resident“.

Eine Person wird grundsätzlich als „Resident“ und somit als ansässig betrachtet, wenn sie sich länger als 182 Tage in einem Kalenderjahr in Indien aufhält oder sich bereits länger als 60 Tage in einem Kalenderjahr aufhält, sofern sich die Person während der 4 vorangegangenen Jahre insgesamt mindestens 365 Tage in Indien aufgehalten hat. Die Zeitgrenze von 60 Tage erhöht sich auf 182 Tage, wenn es sich um Personen handelt, welche zu einer Crew eines indischen Schiffs gehören oder wenn es sich um indische Staatsangehörige handelt, welche sich ausserhalb von Indien aufhalten und in den vorangegangenen Jahren immer besuchsweise nach Indien gekommen sind. Eine Person gilt als „Non-Resident“, wenn sie die Bedingungen zum Erhalt des Status „Resident“ nicht erfüllt. Als „Resident but Not Ordinarily Resident“ gilt eine Person, wenn diese eine der nachfolgenden Bedingungen erfüllt: Eine Person erfüllt nicht die Bedingungen für „Resident“ in Indien, wenn diese sich nicht mindestens in 9 der vorangegangenen 10 Jahre oder während der letzten 7 Jahre nicht länger als 730 Tage in Indien aufgehalten hat. Basierend auf dem Wohnsitz-Status bestimmt sich, welche Einkünfte zur Besteuerung in Indien herangezogen werden. Mit dem Status „Resident“ ist das weltweite Einkommen in Indien steuerpflichtig; mit dem Status „Non-Resi-

dent“ ist nur das Einkommen steuerpflichtig, welches in Indien erwirtschaftet bzw. erhalten wird. Im Fall des Status „Resident but Not Ordinarily Resident“ ist ebenfalls nur das Einkommen steuerpflichtig, welches in Indien erwirtschaftet bzw. erhalten wird. Wird allerdings ein Teil des Erwerbseinkommens oder das gesamte Erwerbseinkommen für die Tätigkeit in Indien aus dem Ausland bezahlt, so zählt dies zu den steuerpflichtigen Einkünften in Indien hinzu.

Neben dem Grundgehalt sind auch die zusätzlichen Zulagen steuerpflichtig. Das indische Steuerrecht

kennt allerdings für einige Zulagen nicht die Besteuerung der vollen Zulage, sondern nur von einer reduzierten Bemessungsgrundlage. Zudem werden bestimmte Sachleistungen mit einer „Fringe Benefit Tax“ besteuert, welche vom Arbeitgeber direkt versteuert werden und nicht als geldwerter Vorteil dem Einkommen des Arbeitnehmers hinzugerechnet werden. Die Besteuerung erfolgt mit 33.66 % der Bemessungsgrundlage. Die Bemessungsgrundlage beträgt zwischen 20 % und 100 % des Wertes der Sachleistung / Zulage. So beträgt bspw. die Bemessungsgrundlage für die bezahlten Kosten eines Sprachkurses für den Arbeitnehmer 20 %.

Progressiver Satz für Erwerbseinkommen	10.2 % - 33.66 %
--	------------------





**SEMINARTIPP:**

**EXPATRIATES – INPATRIATES**

Internationale Mitarbeiterereignisse erfolgreich vorbereiten, gestalten und durchführen

19./20. September 2007, Zürich



Informationen:  
 CONVINUS International  
 Employment Solutions, Zürich  
 Tel.: +41 44 250 20 20  
 Fax: +41 44 250 20 22  
 seminare@convinus.com  
 www.seminare.com

Weitere Informationen zu dem Seminar finden Sie unter  
 www.convinus.com

**2. SOZIALVERSICHERUNG**

Auch im Bereich der Sozialversicherungsunterstellung gilt das Erwerbsortsprinzip. Dies bedeutet, dass die Sozialversicherungspflicht in dem Staat gegeben ist, in welchem die Erwerbstätigkeit ausgeübt wird. Von dieser Sozialversicherungsunterstellung im nationalen Recht des Einsatzlands kann nur durch nationale Regelungen, welche einer Sozialversicherungsunterstellung entgegenstehen, abgewichen werden oder sofern ein Sozialversicherungsabkommen vorhanden ist.

Wenn ein Sozialversicherungsabkommen vorhanden ist, besteht die Möglichkeit, dass für einen befristeten Zeitraum die Sozialversicherungsunterstellung im Heimatland für einen maximalen Zeitraum (in der Regel) von 6 Jahren bestehen bleiben kann und die Befreiung von der Sozialversicherungsunterstellung im Einsatzland für diesen Zeitraum möglich ist.

Sofern kein Sozialversicherungsabkommen zwischen dem Heimatland und dem Einsatzland vorhanden ist, und der Entsandte auch nicht im Einsatzland der Sozialversicherungspflicht unterstellt ist, muss eine alternative Lösung gefunden werden. Die meisten Länder kennen die Möglichkeit einen Entsandten auf freiwilliger Basis, unter Voraussetzung der Erfüllung von einigen Bedingun-

gen, weiter in seinem Heimatlandssystem unterstellt zu belassen. Wichtig ist hier, dass der Arbeitgeber den Mitarbeiter gegen die Risiken Alter, Invalidität / Erwerbsunfähigkeit, Unfall, Krankheit und Tod auch während seines Aufenthaltes im Einsatzland genügend absichert. In den Fällen in denen der Mitarbeiter nicht im Heimatlandssystem versichert bleiben kann, sind alternative Versicherungen gerade im Leistungsbereich zu überprüfen.

**Sozialversicherungsabkommen**

Deutschland  
 Österreich  
 Schweiz

**China**

vorhanden  
 nicht vorhanden  
 nicht vorhanden

**Indien**

nicht vorhanden  
 nicht vorhanden  
 nicht vorhanden

**China**

Ausländer sind heute in China grundsätzlich nicht verpflichtet, Beiträge zur chinesischen Sozialversicherung zu leisten. Dies soll jedoch in einer gross angelegten Reform der chinesischen Sozialversicherungswerke geändert werden.

**Indien**

Für ausländische Arbeitnehmer, welche nach Indien entsandt werden, müssen in Indien derzeit keine Sozialversicherungsbeiträge gezahlt werden.

Friederike V. Ruch  
 Marco Daugalias