

# Internationaler Mitarbeiterereinsatz in den BRICS-Staaten (Teil IV) – Indien

+++ Der indische Markt ist für viele expandierende Unternehmen weiterhin von großem Interesse, allerdings sind bei dem Einsatz von lokalen und ausländischen Mitarbeitern in Indien die aktuellen Gesetzgebungen sowie zahlreiche Besonderheiten insbesondere im Arbeits-, Sozialversicherungs- und Steuerrecht zu beachten, die wir Ihnen in diesem Artikel aufzeigen werden. +++

Das Handelsvolumen zwischen Indien und Deutschland hat sich innerhalb der letzten fünf Jahre mehr als verdoppelt. Das angestrebte Handelsvolumen von 20 Milliarden Euro zwischen den beiden Ländern wird voraussichtlich noch 2012, trotz der Verlangsamung der Investitionstätigkeit Indiens, erreicht.

Derzeit gibt es bereits mehr als 600 deutsch-indische Joint Ventures sowie circa 215 indische Unternehmen, die auf dem deutschen Markt agieren und dort insgesamt mehr als 24.000 Mitarbeiter beschäftigen. Deutschland ist bereits jetzt Indiens wichtigster Handelspartner in der Europäischen Union und mit dem geplanten Freihandelsabkommen zwischen der Europäischen Union und Indien werden die wirtschaftlichen Verflechtungen zwischen den beiden Ländern weiter wachsen.

## Arbeitsrechtsrechtliche Aspekte

### Arbeitsverhältnisse

Arbeitsrechtsbeziehungen in Indien lassen sich in die drei großen Bereiche gewerkschaftlich organisierte Arbeitsverhältnisse, nicht-gewerkschaftlich organisierte Arbeitsverhältnisse und Schattenwirtschaft unterteilen. Gewerkschaftlich organisiert sind jedoch fast ausschließlich Arbeitnehmer im öffentlichen Sektor und außerhalb der Landwirtschaft, deren Unternehmen mehr als zehn Arbeitnehmer beschäftigen.

Die Grenzen zwischen nicht-gewerkschaftlich organisierten Arbeitsverhältnissen und der Schattenwirtschaft sind in Indien fließend. Kleinere Unternehmen und landwirtschaftliche Betriebe sind oftmals nicht gewerkschaftlich organisiert und überschreiten schnell die Grenze zur Schatten-

wirtschaft, in der die Firmen weder registriert sind noch Steuern zahlen. Über 90 Prozent der Anstellungsverhältnisse in Indien sind einem dieser beiden Bereiche zuzuordnen.

### Rechtssystem

Insgesamt zeichnet sich das indische Arbeitsrecht durch eine hohe Reglementierung aus. Die jeweiligen arbeitsrechtlichen Regelungen werden auf Landes- und Bundesebene erlassen, was dazu führte, dass es derzeit circa 200 regionale und 50 nationale Arbeitsgesetze gibt. Aufgrund der zahlreichen regionalen Regelungen und in Ermangelung eines einheitlichen Arbeitsgesetzbuches sind die arbeitsgesetzlichen Bestimmungen je nach Arbeitsort in Indien unterschiedlich. Deshalb müssen sich Investoren, die in verschiedenen Regionen Indiens tätig sind, mit unterschiedlichen Arbeitsgesetzen auseinandersetzen.

Die Rechtsprache in Indien ist Englisch. Vor unteren Gerichten kann jedoch auch in der jeweiligen Landessprache verhandelt werden. Aufgrund der langjährigen englischen Herrschaft basiert das indische Rechtssystem auf dem Common Law. Seit der Einführung des Arbeitsrechtes in Indien wurden nur wenige Anpassungen durchgeführt, so dass das indische Arbeitsrecht heute als äußerst veraltet und dringend reformbedürftig gilt.

### Vertragsabschluss

Während mit ungelerten Arbeitskräften meistens nur mündliche Vereinbarungen getroffen werden, ist es üblich, mit Facharbeitern schriftliche Arbeitsverträge abzuschließen. Insbesondere ausländische Unternehmen sollten mit Arbeitnehmern detaillierte, schriftliche Arbeitsverträge abschließen, da Unklarheiten und Wider-



**Friederike V. Ruch,**  
Steuerberaterin, International  
Employment & Tax Partner  
CONVINUS International  
Employment Solutions,  
Zürich (Schweiz)  
E-Mail: [info@convinus.com](mailto:info@convinus.com)  
[www.convinus.com](http://www.convinus.com)



**Norma Möller, MBA**  
International Assignment  
Manager

sprüchlichkeiten in indischen Arbeitsverträgen stets zu Lasten des Arbeitgebers ausgelegt werden.

### **Kündigung**

Im Gegensatz zur Einstellung muss die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses in Indien grundsätzlich schriftlich erfolgen. Das Kündigungsschreiben muss einen Kündigungsgrund enthalten. Bei einem unbefristeten Arbeitsverhältnis kann die Kündigung aufgrund von betriebs-, verhaltens- oder personenbedingten Gründen ausgesprochen werden.

Arbeitnehmer, die in gewerkschaftlich organisierten Betriebseinheiten arbeiten, genießen einen weitreichenden Kündigungsschutz. Der Kündigungsschutz greift allerdings nur, wenn die Belegschaft mehr als 50 Personen umfasst und der Arbeitnehmer eine ununterbrochene Betriebszugehörigkeit von mindestens einem Jahr vorweisen kann. Führungskräfte können sich jedoch grundsätzlich nicht auf den Kündigungsschutz berufen.

Bei Unternehmen mit mehr als 100 Beschäftigten muss die zuständige Behörde der Kündigung zustimmen und es gelten allgemein strengere Kündigungsvorschriften als bei kleineren Unternehmen. Hierbei ist zu beachten, dass die Behörden dem Antrag auf eine betriebsbedingte Kündigung nur in circa fünf Prozent aller Fälle zustimmen. Allein wenn die betriebliche Kündigung aufgrund einer Energieverknappung oder einer Naturkatastrophe beruht, entfällt die Genehmigungspflicht durch die Behörden.

Bei einer Kündigung haben Arbeitnehmer Anspruch auf eine Abfindung, die sich nach der Betriebszugehörigkeit und der Vergütungsklasse richtet. So hat der Mitarbeiter zum Beispiel für jedes vollendete Betriebszugehörigkeitsjahr einen Abfindungsanspruch in Höhe eines halben Monatsgehaltes.

### **Vergütung und Gehaltsnebenleistungen**

Das 13. Monatsgehalt gehört zu den wichtigsten Zulagen in Indien und stellt gleichzeitig die im „Payment of Bonus Act“ geregelte Zulage von mindestens 8,33 Prozent des Jahresgehaltes dar. Diese Zulage ist zwar grundsätzlich unabhängig vom tatsächlichen Betriebsergebnis zu leisten, aber sie muss nur an Arbeitnehmer mit einem Monatsgehalt von bis zu 7.500 INR



Taj Mahal

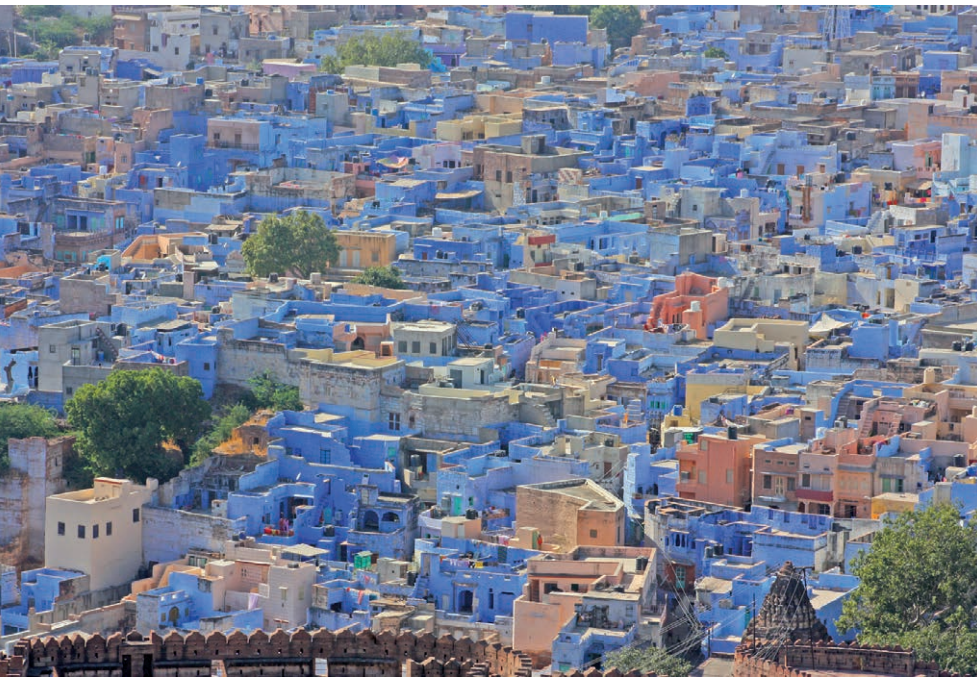
(etwa 110 EUR/130 CHF) gezahlt werden. Das 13. Monatsgehalt wird an diese Arbeitnehmer üblicherweise zu den Diwali-Feiertagen im Oktober beziehungsweise November gezahlt.

Für leitende Angestellte stellen Gehaltszulagen einen entscheidenden Teil der Vergütung dar. Bei Führungskräften ist oft das Zulagenpaket ausschlaggebend für die Entscheidung, im Unternehmen zu bleiben oder den Arbeitgeber zu wechseln. Neben einem leistungsabhängigen Bonus sind die Übernahme von Wohnungskosten, medizinische Versorgung für die gesamte Familie, Versicherungs- und Rentenbeiträge sowie die Finanzierung von Hausangestellten gängige Gehaltsnebenleistungen.

### **Sozialversicherungsrechtliche Aspekte**

Sofern es kein Sozialversicherungsabkommen zwischen Indien und dem betreffenden Heimatstaat gibt, müssen in Indien arbeitende Expatriates seit dem 1. November 2008 dem indischen Sozialversicherungssystem beitreten. Expatriates müssen im Gegensatz zu einheimischen Arbeitskräften, für die eine monatliche Beitragsbemessungsgrenze von 6.500 INR (circa 95 EUR/115 CHF) gilt, je zwölf Prozent Arbeitnehmer- und Arbeitgeberbeiträge auf das gesamte Gehalt zahlen.





Blaue Stadt, Jodhpur

Wenn kein Sozialversicherungsabkommen vorliegt, können sich Expatriates auch nicht mehr bei Verlassen des Landes die geleisteten indischen Sozialversicherungsbeiträge auszahlen lassen, sondern erhalten diese nur noch unter besonderen Bedingungen (bzw. teilweise gar nicht mehr). Mit dieser Verschärfung der Beitragszahlung bzw. -rückerstattung forciert Indien den Abschluss von weiteren Sozialversicherungsabkommen.

Derzeit sind zwischen Indien und Belgien, Dänemark, Deutschland, Frankreich sowie der Schweiz jeweils Abkommen zur Sozialversicherung in Kraft. Mit Australien, Finnland, Japan, Kanada, Luxemburg, den Niederlanden, Österreich, Portugal, Schweden, Südkorea, Tschechien, Ungarn und den USA hat Indien entweder bereits weitere Abkommen unterzeichnet oder befindet sich derzeit noch in Verhandlungen.

### **Sozialversicherungsabkommen Indien-Deutschland**

Das im Oktober 2011 unterzeichnete Sozialversicherungsabkommen zwischen Indien und Deutschland wird, sobald es in Kraft tritt, die Rentenversicherungssysteme der beiden Länder koordinieren. Das Sozialversicherungsabkommen integriert dann die Bestimmungen des bereits seit 2009 geltenden Entsendeabkommens zwischen Deutschland und Indien. Das Sozialversicherungsabkommen birgt vor allem für diejenigen Personengruppen Vorteile, die

nicht unter das Entsendeabkommen fallen und deshalb im jeweils anderen Land rentenversicherungspflichtig beschäftigt sind.

Mit dem deutsch-indischen Sozialversicherungsabkommen werden die zurückgelegten Versicherungszeiten in Deutschland und in Indien zusammengerechnet und darauf basierend die Rentenansprüche berechnet. Diese Rentenansprüche werden dann zukünftig jeweils ungekürzt in das andere Land ausgezahlt.

Von Deutschland nach Indien entsandte Arbeitnehmer können unabhängig von ihrer Staatsbürgerschaft die ersten 48 Kalendermonate dem deutschen Sozialversicherungssystem unterstellt bleiben. Die maximale Entsendungsdauer beträgt grundsätzlich fünf Jahre. Bei besonderen Umständen, die detailliert im Einzelfall nachzuweisen sind, kann die Entsendung jedoch um maximal drei Jahre verlängert werden.

Der Geltungsbereich des Sozialversicherungsabkommens erstreckt sich aber zunächst nur auf die gesetzliche Rentenversicherung. Die Prüfung zur sozialversicherungsrechtlichen Unterstellung während der Entsendung wird von der deutschen Krankenversicherung des Arbeitnehmers vorgenommen. Falls der Mitarbeiter nicht in einer gesetzlichen deutschen Krankenversicherung versichert ist, nimmt die Prüfung die „Deutsche Rentenversicherung Bund, Berlin“ vor.

Wenn die Prüfung ergibt, dass der nach Indien entsandte Arbeitnehmer weiterhin der gesetzlichen deutschen Rentenversicherung unterliegt, sind die Rechtsvorschriften auch für die Arbeitslosenversicherung anwendbar. Hinsichtlich der Kranken-, Pflege- und Unfallversicherung existiert jedoch keine länderübergreifende Koordination, so dass es zu einer Doppelversicherung in Deutschland und Indien kommen kann. Ferner empfiehlt es sich hier auch, die Zustimmung zum Verbleib in der jeweiligen Versicherung während der Entsendung durch die anderen Versicherungsträger bestätigen zu lassen.

### **Sozialversicherungsabkommen Indien-Schweiz**

Das Sozialversicherungsabkommen zwischen Indien und der Schweiz trat am 29. Januar 2011 in Kraft. Es stellt sicher, dass entsandte Mitarbeiter für einen befris-

teten Zeitraum weiterhin dem Sozialversicherungssystem ihres Heimatstaates unterstellt bleiben und von Sozialversicherungsbeiträgen im Gastland befreit werden können. Damit werden unnötige Doppelversicherungen vermieden und Entsendungen sind somit in Bezug auf die Sozialversicherungen kostengünstiger. Das Sozialversicherungsabkommen zwischen der Schweiz und Indien erstreckt sich auf die Schweizer AHV/IV, Unfallversicherung und Krankenversicherung sowie auf die indische Alters- und Hinterlassenenrenten, Renten für Vollinvalidität und die Krankenversicherung.

Entsante Arbeitnehmer können mit der Entsendungsbescheinigung für maximal 72 Monate von den Sozialversicherungen des Gastlandes befreit werden. Für bereits bestehende Entsendungen empfiehlt sich ebenfalls das Einholen einer Entsendungsbescheinigung, um doppelte Zahlungen von Sozialversicherungsbeiträgen zu vermeiden und Entsendungen somit kosteneffizienter zu gestalten.

Arbeitnehmer, die nicht entsandt wurden, können sich aufgrund des Sozialversicherungsabkommens die Beiträge bei definitivem Verlassen der Schweiz zurückerstaten lassen. In Indien ist es aufgrund des Sozialversicherungsabkommens möglich, sich die Beiträge erstatten zu lassen, sofern nicht mehr als zehn Jahre Beiträge geleistet wurden. Falls mehr als zehn Beitragsjahre vorliegen, besteht grundsätzlich ein Rentenanspruch in Indien und die Beiträge können nicht mehr zurückerstattet werden.

## Steuerrechtliche Aspekte

Die Steuerpflicht ist in verschiedene Kategorien gegliedert, welche für die Besteuerung maßgebend sind, und wird aufgrund der nachfolgend aufgeführten „Wohnsitzkategorien“ unterschieden:

- „Resident“ und „ordinarily resident“ (abgekürzt mit ROR): Die Steuerpflicht erstreckt sich auf das weltweite Einkommen.
- „Nonresident“ (abgekürzt mit NR): Die Steuerpflicht erstreckt sich nur auf Einkommen aus indischen Quellen.
- „Resident but not ordinarily resident“ (abgekürzt mit RNOR): Die Steuerpflicht erstreckt sich grundsätzlich nur auf indisches Einkommen. Es sind auf Einkom-

men außerhalb von Indien grundsätzlich keine Steuern zu bezahlen.

Die Abgrenzung zwischen den einzelnen Wohnsitzkategorien für die steuerliche Beurteilung ist nicht ganz einfach.

Sofern eine Person sich mehr als 60 Tage und weniger als 182 Tage im Steuerjahr in Indien aufhält sowie in den vorherigen vier Steuerjahren der Aufenthalt insgesamt 365 Tage nicht überschritten hat, fällt diese Person in die Kategorie „Nonresident“ (NR).

Wenn eine Person sich aber im Steuerjahr mindestens 182 Tage in Indien aufhält oder in den vorherigen vier Jahren mindestens 365 Tage oder mehr sowie in dem betreffenden Steuerjahr mindestens 60 Tage oder mehr aufgehalten hat, dann fällt die Person in die Kategorie „Resident“ und „ordinarily resident“ (ROR). Würde die Person allerdings den Status „Nonresident“ für neun der vorherigen zehn Jahre innegehabt haben oder in den vorherigen sieben Jahren sich 729 Tage oder weniger außerhalb von Indien aufgehalten haben, würde die Person als „Resident but not ordinarily resident“ (RNOR) gelten.

Beispiel 1: Wenn eine Person am 30.9. nach Indien einreist, würde sich diese Person als „Resident“ qualifizieren und somit wäre das Einkommen vom Zeitpunkt der Einreise bis zum 31. März in Indien zu versteuern.



Goldener Tempel, Amritsar





Karnataka Assembly House, Bangalore

Beispiel 2: Wenn eine Person allerdings nach dem 2.10. nach Indien einreist, würde die Person als „Nonresident“ gelten, sofern auch in den vier vorherigen Jahren kein Aufenthalt in Indien von insgesamt mehr als 365 Tagen gegeben war. Aufgrund der Qualifizierung als „Nonresident“ besteht demzufolge keine Steuerpflicht in Indien.

Das Steuerjahr in Indien beginnt am 1. April und endet am 31. März im darauffolgenden Jahr. Eine Steuererklärung ist jeweils bis zum 30. Juni des Kalenderjahres, in dem das Steuerjahr endet, einzureichen.

Seit dem 1.4.2012 gelten in Indien die folgenden Einkommenssteuersätze:

| <b>Einkommen<br/>(in INR)</b>  | <b>Steuerbelastung<br/>(in INR)</b> | <b>%-Satz für den<br/>übersteigen-<br/>den Betrag</b> |
|--|-------------------------------------|---|
| 200.001-500.000<br>(3.490 CHF-8.725 CHF/<br>2.906 EUR-7.264 EUR)     |                                     | 10 %  |
| 500.001-800.000<br>(8.725 CHF- 13.960 CHF/<br>7.264 EUR- 11.623 EUR) | 30.000<br>(524 CHF/436 EUR)         | 20 %  |
| Über 800.001<br>(über 13.960 CHF/11.623<br>EUR)                      | 90.000<br>(1.571 CHF/1.308 EUR)     | 30 %  |

Grundsätzlich sind alle bezahlten Gehaltsbestandteile für die Erbringung einer Erwerbstätigkeit steuerpflichtig. Eine (teilweise) Ausnahme der Besteuerung besteht u.a. für die Bezahlung von gewissen Mietzulagen.

Zu beachten ist, dass die indische Regierung eine komplette Steuerrechtsreform, des 1961 eingeführten Steuergesetzes, plant. Es ist das Ziel der Regierung, mit dieser Reform die Steuergesetze zu ver-

einheitlichen und zu vereinfachen. Des Weiteren sollen auch die Steuersätze gesenkt werden, allerdings möchte man die Bemessungsgrundlage erweitern. Zurzeit ist das angestrebte Datum der 1.4.2013.

Sowohl zwischen Indien und Deutschland als auch zwischen Indien und der Schweiz und Indien und Österreich besteht ein Doppelbesteuerungsabkommen.

### **Kapitalgewinne, Vermögenssteuer, Optionen**

Neben der Besteuerung von Einkommen werden in Indien auch Kapitalgewinne mit einem Einheitssatz von 20 Prozent bei langfristig investierten Investments (mehr als drei Jahre) bzw. von 15 Prozent bei kurzfristig investierten Investments besteuert.

Daneben besteht in Indien eine Vermögenssteuer für ein Vermögen von mehr als drei Mio. INR (52.348 CHF/43.585 EUR), welches mit einem Einheitssteuersatz von einem Prozent besteuert wird. Als steuerbares Vermögen gelten u.a. Liegenschaften, Schmuck, Autos. Für Vermögenswerte, welche sich außerhalb von Indien befinden, gilt grundsätzlich eine Steuerbefreiung.

Mitarbeiteroptionen bzw. Mitarbeiteraktien, welche der Mitarbeiter nach dem 1.4.2009 erhalten hat, sind in der Regel zum Zeitpunkt der Ausübung zu besteuern. Besteuert wird die Differenz zwischen dem Marktwert und dem Aktienwert am Tag der Ausübung abzüglich des vom Mitarbeiter bezahlten Preises.

Per 1.4.2009 wurde die separate Besteuerung von Gehaltsbestandteilen, welche als „Fringe Benefits“ zählen, abgeschafft und durch eine Besteuerung von gewissen „Perquisites“, welche der Arbeitgeber gewährt, abgelöst. Hierunter fallen u.a. eine vom Arbeitgeber bezahlte Wohnung, ein Geschäftsauto, Weiterbildungskosten. Für diese Art von Vergütungen wird der steuerpflichtige Wert von der Steuerbehörde entsprechend bestimmt.

Im nächsten Teil (V) dieser Fortsetzungsserie „Internationaler Arbeitereinsatz in den BRICS-Staaten“ werden wir Ihnen die aktuelle Gesetzgebung sowie Besonderheiten bzw. Herausforderungen in China in den Themen Arbeitsrecht sowie Sozialversicherung und Steuern aufzeigen.