

Grenzüberschreitende Beschäftigung

Deutsch-indisches Arbeitsrecht

Viele deutsche Unternehmen produzieren und vermarkten ihre Produkte in Indien. Das Land bietet günstige Produktionsmöglichkeiten und einen schnell wachsenden Absatzmarkt. Zudem sind indische Unternehmen auch international sehr erfolgreich und nutzen häufig Deutschland als Sprungbrett für die europaweite Expansion. Was sind die allgemeinen rechtlichen Grundlagen des indischen Arbeitsrechts und für den grenzüberschreitenden Einsatz von Arbeitskräften?

PRAXISTIPP



¹ Ein einheitliches Arbeitsmarkportal (<https://shramsuvidha.gov.in/>) der Regierung soll einen Überblick über die vielen anwendbaren Gesetze geben.

1 GRUNDLAGEN DES INDISCHEN ARBEITSRECHTS

Indien ist eine der größten und am schnellsten wachsenden Volkswirtschaften. Im Mai 2019 hat die reformfreudige Partei des Ministerpräsidenten Modi die Parlamentswahlen gewonnen. Die größte Herausforderung der Regierung ist nun die Schaffung von Arbeitsplätzen für die rasch wachsende Bevölkerung. Chancen für indische Arbeitskräfte entstehen gerade in Indien und außerhalb, u. a. in Deutschland. In Indien sollen die Straßen, Schienennetze und Häfen ausgebaut werden, auch mit Hilfe aus Europa. Unternehmen wie Siemens, Alstom oder Stadler Rail dürften hier große Chancen auf Aufträge haben. Hierzu werden viele Spezialisten von Deutschland nach Indien reisen oder sogar

längerfristig entsendet, so dass indische Arbeitsgesetze anwendbar sein können. Umgekehrt werden in Deutschland händeringend Fachkräfte für die nächste Welle der Digitalisierung gesucht. Indien hat traditionell gut ausgebildete IT-Kräfte, die mit dem neuen Fachkräfteeinwanderungsgesetz in Deutschland beschäftigt werden könnten.

Viele Regelungen des indischen Arbeitsrechts stammen noch aus der Kolonialzeit oder aus der quasi-sozialistischen postkolonialen Zeit vor 1991. Das Arbeitsrecht gilt als komplex, überreguliert, mit sehr starren überkommenen Vorschriften.

BEISPIELE

So gewährt eines der wichtigsten Arbeitsgesetze, der Industrial Disputes Act von 1947 (IDA), einen sehr weitgehenden Arbeitnehmerschutz (mit Kündigungsschutz für Großbetriebe) für sog. Workmen, die einfache Tätigkeiten verrichten. Davon ausgenommen sind im Wesentlichen Manager. In der sich schnell wandelnden Arbeitswelt wird die Abgrenzung zwischen Workmen und anderen Arbeitnehmern aber immer schwieriger.

Viele Gesetze gelten traditionell nur für ganz bestimmte Branchen (Industrie, Bergbau, Plantagen). Allerdings gelten diese Gesetze praktisch nur für den sog. organisierten Sektor, der ca. 10 bis 15 % des indischen Arbeitsmarkts ausmacht, und nicht für die vielen unorganisierten Arbeitsverhältnisse ohne schriftliche Arbeitsverträge.

Durch den Government of India Act von 1935 haben die indischen Länder den größten Teil der Gesetzgebungskompetenz für das Arbeitsrecht erhalten. Somit gilt hierfür eine unübersichtliche, dezentrale Gesetzgebungszuständigkeit, von der die 28 indischen Bundesstaaten in unterschiedlicher Intensität Gebrauch machen.¹

© amlanmathur/stock.adobe.com

Noida, Industriestadt in Nordindien



2 MITBESTIMMUNG, ARBEITSZEIT UND SOZIALE SICHERUNG

Gewerkschaften sind in Indien durch den Trade Unions Act von 1926 gesetzlich geschützt. Die Gründungs Voraussetzungen sind einfach und viele der ca. 16.000 Gewerkschaften (Stand 2012) sind sehr klein und wenig bedeutend. In den meisten Fällen handelt es sich um Betriebsgewerkschaften. Im privaten Sektor und kleineren Betrieben sind dagegen viele Arbeitnehmer unorganisiert. Die Rolle der Gewerkschaften ist eher mit einem deutschen Betriebsrat zu vergleichen, den das indische Recht in dieser Form nicht kennt.

Die Arbeitszeit in Indien bestimmt sich nach den Shops and Establishments Acts und ist von Bundesstaat zu Bundesstaat unterschiedlich geregelt. Die meisten Bundesstaaten sehen eine tägliche Arbeitszeit von acht bis neun Stunden vor. Die wöchentliche Arbeitszeit sollte – gleichlaufend zum deutschen Recht – 48 Stunden nicht überschreiten.

Indien kennt bisher kein echtes tragfähiges soziales Sicherungssystem. Seit 2008 gibt es allerdings eine Beitragspflicht zur Sozialversicherung für ausländische Arbeitnehmer in Betrieben mit mindestens 20 Beschäftigten. Eine große Erleichterung für die Praxis bringt Art. 6 Abs. 1 des am 1.5.2017 in Kraft getretenen Deutsch-Indischen Sozialversicherungsabkommens vom 12.10.2011 (SVA). Danach verbleiben die aus Deutschland in eine indische Einsatzorganisation entsandten oder versetzten Mitarbeiter i. d. R. im deutschen Sozialversicherungssystem.

Beschäftigte aus Deutschland können von ihren Unternehmen ganz unterschiedlich in Indien eingesetzt werden: entweder kurzzeitig im Rahmen einer Dienstreise oder langfristig als entsandte Arbeitnehmer bzw. als Angestellte einer indischen Tochtergesellschaft.

3 DIENSTREISEN

Eine Dienstreise stellt

- einen begrenzten, zeitlichen Einsatz
- für einen fest umrissenen Zweck,
- unter Beibehaltung der aktiven Stammarbeitsplätze dar und findet regelmäßig in einem Zeitraum von höchstens ein bis drei Monaten statt. Bei einer Dienstreise nach Indien bleibt grundsätzlich das deutsche Arbeitsrecht anwendbar. Es entsteht kein neuer indischer Arbeitsvertrag in Ergänzung des bestehenden Arbeitsverhältnisses.

Damit der deutsche Arbeitgeber, der Arbeitnehmer nach Indien schickt, nicht in Indien steuerpflichtig wird, muss man darauf achten, dass keine eigene Betriebsstätte in Indien (Permanent Establishment) durch den Mitarbeiter Einsatz vor Ort begründet wird. Dies wäre dann der Fall, wenn der Entsandte länger als 182 Tage am Stück für die zu verrichtende Tätigkeit in Indien bliebe. Eine Betriebsstätte kann aber auch dadurch begründet werden, dass etwa gesonderte Räume für die Beschäftigten in Indien im Einsatzbetrieb angemietet oder Werk-

zeug und/oder andere Gegenstände von Deutschland nach Indien gebracht und dort gesondert für das deutsche Unternehmen gelagert werden.

Indien erhebt eine besondere Steuer und zwar die sog. Quellensteuer (Tax Deduction at Source/Withholding Tax). Diese umfasst auch eine Besteuerung von „Vergütungen für technische Dienstleistungen“. Der Steuersatz beträgt üblicherweise 10 % des Betrags der Leistungen. Der indische Empfänger der technischen Dienstleistungen (z. B. bei einer Montage in Indien während der Dienstreise) behält daher 10 % der Vergütung für die Service-/Montagedienstleistungen ein und führt diesen Betrag an den indischen Fiskus ab. Der deutsche Unternehmer muss sich daher mit dem indischen Geschäftspartner vorab darüber verständigen, wer diese Kosten tragen wird und ggf. den Steuerbetrag vorher auf die Vergütung aufschlagen.

Bei Montagedienstleistungen ist zwingend ein Arbeitsvisum (Employment Visa) vor der Dienstreise zu beantragen; ein Business-Visum reicht nicht aus. Das Visum muss bei der indischen Botschaft in Berlin bzw. den zuständigen Generalkonsulaten für die entsprechenden Bundesländer beantragt werden. Welche Stelle zuständig ist und welche Agentur ggf. die Unterlagen für den Visumantrag entgegennimmt, bestimmt sich nach dem Wohnort des betreffenden Mitarbeiters.

- Die Visumbeantragung erfolgt zunächst durch das Ausfüllen eines Onlineformulars.
- Sodann sind der Pass (dieser muss noch mindestens 180 Tage gültig sein) sowie zwei Passbilder (Achtung: außergewöhnliches Format 5 x 5 cm) und alle weiteren Unterlagen postalisch einzuschicken.

Besonders muss man darauf achten, dass das Visum eine Gültigkeitsdauer von 180 Tagen nicht überschreitet. Ansonsten wird eine Registrierung beim indischen Foreigners Registration Office erforderlich und zwar unabhängig davon, wie lange der Beschäftigte tatsächlich in Indien war.²

Weitere Informationen sind der Homepage der Botschaft Indiens in Deutschland zu entnehmen: www.indianembassy.de. Für die Visumbeschaffung sollte man eine Vorlaufzeit von mindestens einem Monat einplanen. Die Auslandskrankenversicherung sollte für den jeweiligen Arbeitnehmer vorab überprüft und ggf. erweitert werden. Der Arbeitgeber sollte zudem im Rahmen seiner Fürsorgepflicht auf angemessenen Impfschutz hinweisen.

4 ENTSENDUNG UND VERSETZUNG

Eine Entsendung ist ein vorübergehender grenzüberschreitender Wechsel des Arbeitsortes in einem Arbeitsverhältnis. Sie erfolgt meist für einen längeren, befristeten Zeitraum. I. d. R. geht es im Rahmen einer Entsendung um die Abwicklung eines bestimmten Projekts, das mindestens mehrere Monate dauert. Dabei wird die indische Einsatzorganisation nicht Vertragspartner des

PRAXISTIPP

² Eine Registrierung stellt eine sehr zeitaufwendige Angelegenheit dar, weswegen dies dringend vermieden werden sollte.

Arbeitnehmers. Üblicherweise gibt es eine Einsatzregelung zwischen dem deutschen Arbeitgeber und der indischen Einsatzorganisation sowie eine Entsendevereinbarung mit dem Mitarbeiter. Vor Ort gilt indisches Arbeitsrecht.

Die grenzüberschreitende Versetzung ist dagegen ein vorübergehender Wechsel in die Auslandsorganisation (z. B. Tochtergesellschaft) auf Basis einer Lokalisierung. In diesem Fall wird der Arbeitsvertrag in Deutschland ruhend gestellt, wobei es meist eine Zusatzvereinbarung mit dem deutschen Arbeitgeber gibt (z. B. Rückkehrrecht). Der Arbeitnehmer wechselt in ein lokales indisches Arbeitsverhältnis nach indischem Recht.

5 EINSATZ INDISCHER ARBEITNEHMER IN DEUTSCHLAND

Unternehmen in Deutschland haben es zukünftig einfacher, qualifizierte Mitarbeiter aus Indien anzuwerben. Denn am 7.6.2019 hat der Deutsche Bundestag das Fachkräfteeinwanderungsgesetz verabschiedet. Der Bundesrat hat dem Gesetz am 28.6.2019 ebenfalls zugestimmt. Das Gesetz wird voraussichtlich im ersten Quartal 2020 in Kraft treten.

Gesucht werden in Deutschland u. a. Ärzte, Pflegekräfte, IT-Spezialisten, Ingenieure, Handwerker in der Baubranche, Mechatroniker, Elektrotechniker, Energietechniker und Experten aus weiteren MINT-Berufen (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik). Nach Schätzung der Bundesregierung werden durch die neuen Regelungen zur Zuwanderung pro Jahr etwa 25.000 Fachkräfte zusätzlich in die Bundesrepublik kommen, ein erheblicher Teil hiervon soll dabei auf indische Fachkräfte entfallen. Arbeitgebern in Deutschland eröffnet dies weitreichende Möglichkeiten, ihren Personalbedarf auch mit indischen Beschäftigten zu decken. Da IT-Spezialisten besonders begehrt sind, gibt es für sie eine Sonderregelung im Fachkräfteeinwanderungsgesetz. Sie dürfen auch ohne Ausbildung einreisen, vorausgesetzt sie haben im Ausland schon mehrere Jahre in der Branche gearbeitet.

Das Fachkräfteeinwanderungsgesetz schafft den Rechtsrahmen für die Zuwanderung qualifizierter Fachkräfte aus Drittstaaten. Unternehmen soll das Gesetz ermöglichen, vereinfacht beruflich qualifizierte Fachkräfte – u. a. aus Indien – zu beschäftigen.

6 FACHKRÄFTE

Nach dem Gesetz darf jede Person in Deutschland arbeiten, die einen Arbeitsvertrag und eine anerkannte Qualifikation vorweisen kann. Für die vereinfachte Beschäftigung eines Inders in Deutschland muss es sich also um eine Fachkraft i. S. d. Fachkräfteeinwanderungsgesetzes handeln. Dies sind drittstaatsangehörige Ausländer, die

- eine inländische qualifizierte Berufsausbildung oder eine mit einer inländischen qualifizierten Ausbildung gleichwertige ausländische Berufsqualifikation besitzen oder

- einen deutschen, einen anerkannten ausländischen bzw. einen einem deutschen vergleichbaren ausländischen Hochschulabschluss haben.

Das Fachkräfteeinwanderungsgesetz gilt also nicht für den Zuzug von Un- oder Niedrigqualifizierten. Vor der Einreise muss der Abschluss des indischen Bewerbers im sog. Anerkennungsverfahren auf seine Gleichwertigkeit überprüft werden.

Eine Ausnahme gibt es für IT-Spezialisten mit mindestens drei Jahren Berufserfahrung und einem Gehalt von mindestens 60 % der Beitragsbemessungsgrenze zur Rentenversicherung (derzeit 4.020 Euro monatlich). Eine weitere Ausnahme besteht für Vermittlungsabsprachen der Bundesagentur für Arbeit (BA), die den Kenntnisstand der Bewerber überprüft und bestimmt, welche Qualifizierungsmaßnahmen diese für die Anerkennung ihrer Qualifikation noch benötigen. Solche Anerkennungsverfahren können im Rahmen von Vermittlungsabsprachen zukünftig vollständig im Inland durchgeführt werden.

7 WEGFALL VON VORRANGPRÜFUNG UND BEGRENZUNG

Anfang 2019 lag die Zahl der offenen Stellen in Deutschland auf einem Rekordhoch von 1,46 Millionen. Das geht aus der Stellenerhebung des IAB-Forschungsinstituts der BA hervor. Erstmals kommen damit auf 150 Arbeitslose rund 100 offene Stellen. Angesichts dieser guten Arbeitsmarktlage wird durch das Fachkräfteeinwanderungsgesetz die bislang bestehende Vorrangprüfung für die qualifizierte Beschäftigung aufgehoben, sie gilt jedoch weiter für den Zugang zur Berufsausbildung. Damit muss nicht mehr vor jeder Einstellung einer indischen Fachkraft festgestellt werden, ob ein inländischer oder europäischer Bewerber zur Verfügung steht. Hierdurch soll qualifizierten Fachkräften – u. a. aus Indien – der Zugang zum deutschen Arbeitsmarkt erleichtert und der administrative Aufwand für Arbeitgeber reduziert werden.

Das Gesetz enthält zugleich eine Verordnungsermächtigung, wonach bei einer Veränderung der Arbeitsmarktsituation die Vorrangprüfung sehr schnell wieder eingeführt werden kann – bspw. in bestimmten Berufen oder in bestimmten Regionen. Der Gesetzgeber hat hierdurch die Möglichkeit geschaffen, auf eine veränderte Arbeitsmarktlage schnell durch den Erlass einer Verordnung reagieren zu können.

Des Weiteren wird durch das Gesetz die Begrenzung auf Mangelberufe bei anerkannten Berufsausbildungen abgeschafft. Mit einer anerkannten Ausbildung steht künftig auch indischen Fachkräften der Zugang zu qualifizierten Beschäftigungen offen, zu denen sie ihre Qualifikation befähigt.

Es liegt auf der Hand, dass bei einer solch weitreichenden Einwanderungsmöglichkeit ein bloßer Zuzug in die Sozialsysteme verhindert werden muss. Ein Visum zur Ausbildungs- und Arbeitsplatzsuche wie auch zur Aus-

UNSERE AUTOREN



Dr. Jörg Podehl

Rechtsanwalt, Fachanwalt für Arbeitsrecht und Partner, Hoffmann Liebs Partnerschaft von Rechtsanwälten mbB, Düsseldorf



Michael Klipp

Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht, Hoffmann Liebs Partnerschaft von Rechtsanwälten mbB, Düsseldorf

bildung oder Beschäftigung soll daher immer den Nachweis voraussetzen, dass der Bewerber während seines Aufenthalts seinen Lebensunterhalt und ggf. den seiner mitreisenden Familienangehörigen selbst sichern kann. Menschen über 45 Jahre müssen zudem für einen Aufenthalt zur Erwerbstätigkeit ein Mindestgehalt oder eine angemessene Altersversorgung nachweisen. Das Gehalt muss mindestens 55 % der Beitragsbemessungsgrenze zur Rentenversicherung betragen, dies sind derzeit 3.685 Euro monatlich.

Des Weiteren bleiben die Gleichwertigkeit der Qualifikation und die Prüfung der Arbeitsbedingungen grundlegend für den Zugang zum deutschen Arbeitsmarkt. Damit soll laut Bundesregierung eine angemessene Bezahlung der neuen Fachkräfte sichergestellt und ein „Lohndumping“ verhindert werden.

8 AUFENTHALT ZUR STELLENSUCHE

Probeweise wird jetzt ermöglicht, dass Inder mit Berufsausbildung bis zu sechs Monate in Deutschland bleiben können, um sich eine Stelle zu suchen. Sozialleistungen erhalten sie in dieser Zeit nicht. Wer noch keinen Arbeitsvertrag hat, aber eine qualifizierte Berufsausbildung nachweisen kann, bekommt also eine Aufenthaltserlaubnis für sechs Monate, um eine Stelle zu finden.

In dieser Zeit können Arbeitssuchende bis zu zehn Wochenstunden auf Probe arbeiten oder ein Praktikum absolvieren. Voraussetzungen sind gute Deutschkenntnisse auf B2-Niveau und genug Geld für den Lebensunterhalt, was nachzuweisen ist.

9 FAZIT

Für kurze Einsätze im Rahmen einer Dienstreise nach Indien gilt im Wesentlichen das deutsche Arbeitsrecht weiter. Kommt es zu einer Entsendung oder Versetzung in eine indische Arbeitsorganisation, findet das indische Arbeitsrecht vor Ort Anwendung, ggf. ergänzt durch einen begleitenden Zusatzvertrag mit dem ursprünglichen deutschen Arbeitgeber. Das indische Arbeitsrecht ist unübersichtlich und komplex auf bundesstaatlicher Ebene geregelt.

Der Zugang indischer Arbeitskräfte zum deutschen Arbeitsmarkt richtet sich voraussichtlich ab März 2020 nach dem neuen Fachkräfteeinwanderungsgesetz. Im Übrigen gelten die allgemeinen arbeitsrechtlichen Regeln. Ob dann eine erfolgreiche Anwerbung ausländischer Fachkräfte erfolgt, hängt vor allem von der Umsetzung des Gesetzes ab. Schwierig werden dürfte insbesondere der Nachweis einer gleichwertigen ausländischen Berufsqualifikation. Es bleibt abzuwarten, wie und wie schnell die Verwaltung dieses Kriterium umsetzt. ■

Anzeige

Seien Sie ein Arbeitgeber, den man liebt.

Ganzheitliches Employer Branding mit XING bringt die echten Stärken von Unternehmen zum Vorschein und erobert Herzen.

Ihr erster Klick in die richtige Richtung
recruiting.xing.com



XING