



Indien: Internationaler Mitarbeitereinsatz

Autorinnen: Friederike V. Ruch

Neben den steuerlichen Aspekten ist bei der Entsendung von Mitarbeitern nach Indien auch das indische Arbeitsrecht zu berücksichtigen. Je nach vertraglicher Struktur kann bei Entsendungen immer zusätzlich zu einem Entsendungsvertrag auch ein lokaler Arbeitsvertrag für das Einsatzland erstellt werden. In einigen Ländern ist dies auch zwingend notwendig, in der Regel basierend auf bewilligungsrechtlichen Regelungen, so ist dies auch in Indien der Fall.

Bewilligungsaspekte in Indien

Für die Einholung einer Arbeits- und Aufenthaltsbewilligung in Indien muss den Behörden ein indischer Arbeitsvertrag vorgelegt werden. Ausländer, die in Indien arbeiten und sich aufhalten möchten, benötigen ein «Employment E visa» und eine Niederlassungsbewilligung für Indien, welche in der Regel für 1 Jahr ausgestellt werden. Es besteht anschließend die Möglichkeit der Verlängerung. Die Beantragung hierfür ist bei der indischen Botschaft im Heimatland des Mitarbeiters einzureichen. Bei dieser Beantragung ist ein indischer Arbeitsvertrag beizulegen.

Ausländer, welche ein Visum besitzen, welches für einen Zeitraum von mehr als 180 Tagen gültig ist, müssen sich innerhalb von 14 Tagen nach Ankunft in Indien beim «District Foreigners Registration Office» melden.

Arbeitsrechtliche Aspekte in Indien

Für das Arbeitsverhältnis ist neben dem Arbeitsrecht eine Reihe von weiteren Bestimmungen massgebend. In Indien beschäftigte Ausländer sind den indischen Arbeitnehmern gleichgestellt. Bei der Anstellung eines Mitarbeiters sollte der Arbeitgeber in Indien folgendes beachten:

- Der Arbeitgeber muss entscheiden, ob der neue Mitarbeiter als einfacher Arbeiter, Angestellter oder in einer leitenden Funktion (workman oder executive) eingestellt werden

soll. Wird er in leitender Funktion eingestellt, müssen im Arbeitsvertrag die Befugnisse genau festgelegt werden.

- Wird der neue Mitarbeiter als einfacher Arbeiter / Angestellter eingestellt, muss der Arbeitsvertrag alle auf diesen Arbeitsvertrag anwendbaren Aspekte des Arbeitsrechts enthalten.
- Dem Mitarbeiter müssen alle Rechte gewährt werden, die ihm arbeitsrechtlich oder nach den allgemeinen Richtlinien des Unternehmens zustehen.
- Ist das Unternehmen nicht sicher, ob der Arbeitnehmer seine Arbeit zur Zufriedenheit ausführen wird, ist es empfehlenswert ein zeitlich befristetes Arbeitsverhältnis einzugehen.

Das Recht eine Gewerkschaft zu gründen ist in der indischen Verfassung verankert. Für die Gründung einer Gewerkschaft werden mindestens 10% oder 100 Mitarbeiter eines Betriebes benötigt. Gewerkschaften haben das Recht Tarifverhandlungen zu führen und im Falle eines Arbeitskampfes Streiks auszurufen. Das Recht Streiks auszurufen ist jedoch kein Grundrecht und unterliegt «industrial legislation».

Andere Regelungen

Bisher gibt es in Indien noch kein Gesetz bezüglich sexueller Nötigung. Daher wird in diesem Bereich auf internationale Konventionen, Normen und Gesetze zurückgegriffen, soweit sie mit der Verfassung im Einklang stehen.

Zurzeit gibt es keine gesetzlichen Regelungen bezüglich Datenschutz und dem Transfer von Daten.

Arbeitsvertrag

Der Inhalt eines Arbeitsvertrages beinhaltet: Name des Arbeitgebers, Bezeichnung und Art der Arbeit, Probezeit und Zeitraum, Vertraulichkeit und Wettbewerbsklausel, Urlaubsregelung und Arbeitszeit sowie Kündigungsvorschriften.

Arbeitsverträge können zeitlich befristet oder unbefristet abgeschlossen werden und dies entweder schriftlich oder mündlich. In der Regel wird ein «appointment letter» erstellt in welchem die Rechte und



Pflichten sowie die Bedingungen der Anstellung festgehalten sind. Innerhalb von 30 Tagen nach der Rekrutierung wird dann ein «Letter of confirmation» erstellt und an den Arbeitnehmer gesandt.

Arbeitszeit und Überstunden

Grundsätzlich gilt eine Wochenarbeitszeit von 48 Stunden, wobei die Arbeitszeit pro Wochentag 9 Arbeitsstunden nicht übersteigen darf. Das Erbringen von Überstunden ist möglich, allerdings grundsätzlich begrenzt auf 2 Stunden pro Tag und 50 Stunden pro Quartal.

Das Arbeitsgesetz definiert das gewöhnliche Gehalt als Basisgehalt zuzüglich eines Zuschlages für Lebenshaltungskosten und notwendige Güter. Arbeitnehmer haben für erbrachte Überstunden und für Arbeitstätigkeiten an Feiertagen einen Anspruch auf das Zweifache des Basisgehaltes.

Vergütung

In einigen indischen Staaten sind Arbeitgeber verpflichtet auf Grund gesetzlicher Vorschriften eine «dearness allowance» zu bezahlen, welche zu mindest ansatzweise die erhöhten Lebenshaltungskosten ausgleicht. In anderen Staaten besteht diese Verpflichtung nicht, sondern wird freiwillig bezahlt, allerdings dann nur an Mitarbeiter, welche Mitglied einer Gewerkschaft und keine Manager sind. Es gibt für die Berechnung der «dearness allowance» keine allgemein gültige Berechnungsart. Zum Teil wird die Zulage auf Grund von einer Veränderung der Konsumentenpreise, auf Grund von Jo-Klassen oder al Pauschale ausbezahlt.

Bonus

Für Unternehmen, welche mehr als 20 Mitarbeiter beschäftigen, gilt der «Payment of Bonus Act». Arbeitnehmer, welche ein Monatsgehalt von bis zu INR 3'500 erhalten, sind berechtigt einen Bonus für jedes Geschäftsjahr, in dem sie mindestens 30 Tage gearbeitet haben, zu erhalten. Der zu bezahlende Mindestbonus beträgt 8.33% des Basisgehaltes zuzüglich der Lebenshaltungskostenzulage oder «dearness allowance». Der maximale Bonus, der zu bezahlen ist, beträgt 20% des Basisgehalts zuzüglich der Lebenshaltungskostenzulage oder «dearness allowance» bis max. INR 2'500 pro Monat. Arbeitnehmern, welche weniger als 1 Dienstjahr beschäftigt sind, wird der Bonus anteilmässig ausbezahlt.

In den ersten 5 Jahren des Bestehens eines Unternehmens müssen keine Bonuszahlungen vorgenommen werden, ausser wenn ein Gewinn erwirtschaftet wird.

Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Es gibt verschiedene Arten der Beendigung eines Arbeitsverhältnisses. Der «Industrial Disputes Act» (IDA) regelt lediglich die Entlassung von «workman». Arbeitnehmer in Manager- oder höheren Positionen sind nicht vom IDA erfasst. Das Arbeitsverhältnis mit «workman» kann beendet werden auf Grund von Fehlverhalten oder aus wirtschaftlichen Gründen. Workman oder andere Arbeitnehmer, welche in der Probezeit sind, können ohne Angabe eines Grundes entlassen werden.

Daneben gibt es eine weitere Art wie ein Arbeitsverhältnis beendet werden kann – «Retrenchment*». Diese Beendigung basiert auf irgendeinem anderen Grund. Zu diesen anderen Gründen zählen allerdings nicht die Folgenden: die Frührente, die Nichterneuerung von befristeten Verträgen ohne Verlängerung oder Krankheit. Arbeitnehmer, die ohne Unterbrechung an 240 aufeinanderfolgenden Tagen in einem Jahr beschäftigt waren, sind berechtigt eine Kündigungs- und Abfindungszahlung zu erhalten. Die Kündigungsfrist ist abhängig von der Grösse des Unternehmens. In Unternehmen mit 50 bis 99 Arbeitnehmern beträgt die Kündigungsfrist 1 Monat, bei Unternehmen mit mehr als 99 Arbeitnehmern beträgt die Kündigungsfrist 3 Monate. Neben der schriftlichen Kündigung muss der Arbeitgeber zudem noch die Behörden vor dem «Retrenchment» informieren. Die Abfindung beträgt 15 Durchschnittsgehälter für jedes beendete Dienstjahr unabhängig von der Grösse des Unternehmens.

Gemäss dem «Payment of Gratuity Act» müssen Unternehmen mit 10 oder mehr Arbeitnehmern eine Beendigungsentschädigung bezahlen sofern der Arbeitnehmer mindestens 5 zusammenhängende Dienstjahre in diesem Unternehmen gearbeitet hat. Die Entschädigung muss bezahlt werden, wenn ein Arbeitnehmer in Rente geht oder ihm gekündigt wird, oder dieser invalid wird oder stirbt. Die Entschädigung entspricht $\frac{1}{2}$ des letzten Monatsgehalts für jedes Dienstjahr. Des Gehalt ist definiert als Basisgehalt zuzüglich «dearness allowance». Die maximale Betragshöhe beträgt INR 350'000.

Ferien und Feiertage

Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf 10 Ferientage pro Jahr. Jedes Jahr veröffentlicht die Regierung eine Liste von 25 bis zu 30 Feiertagen von welchen die Unternehmen dann aussuchen können, welche Feiertage sie gewähren. Die meisten Unternehmen gewähren grundsätzlich 10 bis 12 Feiertage pro Jahr.

Krankheit und Mutterschaft

Arbeitnehmer sind berechtigt frei zu nehmen bei Krankheit. Wenn ein Arbeitnehmer mehr als 2 Tage krank ist, muss dem Arbeitgeber ein Arztzeugnis vorgelegt werden. Die staatliche Regierung ist frei die Länge von krankheitsbedingten Abwesenheiten zu regeln sowie von der Tatsache, ob der Arbeitnehmer eine Gehaltsfortzahlung in diesen Tagen erhält. Gemäss dem «Factories Act» kann ein Arbeitnehmer seinen Jahresurlaub für die Krankheitsabwesenheiten verwenden.

Gemäss dem «Maternity Benefit Act» dürfen weibliche Arbeitnehmer, die in den letzten 12 Monaten vor dem Geburtstermin mindestens 80 Tage gearbeitet haben, Mutterschaftsurlaub in Höhe von 12 Wochen in Anspruch nehmen, wobei 6 Wochen nach der Geburt genommen werden müssen.



Sozialversicherungsrechtliche Aspekte in Indien

Sofern eine Person in Indien sozialversicherungspflichtig ist, gelten die folgenden Sozialversicherungsbeitragsätze:

	Arbeitgeber	Arbeitnehmer	Beitragsgrenze pro Monat
Provident fund und Pension Scheme*	12%	12%	INR 6'500
Deposit-Linked Insurance	0.5%	-	INR 6'500
State Insurance**	4.75%	1.75%	INR 6'500

*Die Arbeitgeberbeiträge betragen nur 10% bei Unternehmen mit weniger als 20 Mitarbeitern oder Unternehmen, die überschuldet sind. Zu den oben genannten Beiträgen bezahlt der Staat pro Person noch 1.16%.

** Arbeitnehmer, welche weniger als INR 50 pro Tag verdienen, sind von diesem Beitrag befreit, der Arbeitgeber jedoch nicht.

Seit dem 1. April 2005 werden in einigen indischen Staaten Arbeitslosenleistungen ausbezahlt.

Arbeitnehmer, deren Erwerbseinkünften gewisse Einkommensgrenzen überschreiten, sind nicht der indischen Sozialversicherung unterstellt. Daher gibt es auch für Entsandte keine Unterstellungspflicht in das indische Sozialversicherungssystem, da Entsandte diese Einkommensgrenze üblicherweise überschreiten.

Indien hat heute lediglich ein Sozialversicherungsabkommen mit Belgien, steht allerdings bezüglich eines Abkommens mit den USA in Verhandlungen.

HINWEIS:

Die Inhalte dieses Artikels stellen lediglich eine allgemeine Information dar und ersetzen in keinem Fall eine individuelle Beratung. Die Inhalte wurden mit grosser Sorgfalt ausgewählt, jedoch übernimmt CONVINUS keine Haftung für Schäden, welcher Art auch immer, aufgrund der Verwendung der hier angebotenen Informationen.

Der gesamte Inhalt des Artikels ist geistiges Eigentum von CONVINUS und steht unter Urheberrecht. Jegliche Veränderung, Vervielfältigung, Verbreitung und öffentliche Wiedergabe des Inhaltes oder Teilen hiervon bedarf der vorherigen schriftlichen Genehmigung durch CONVINUS.