



Arbeiten in Indien

Information zur Sozialversicherung

Stand: 01.05.2017

Hinweis

Unterstrichene Texte sind Verweise zu weiterführenden Informationen.

Die Anträge und die zugehörige Erklärung des Arbeitnehmers finden Sie auch unter

https://www.dvka.de/de/arbeitgeber_arbeitnehmer/antraege_finden/antraege_finden.html.

Ein beruflich bedingter Aufenthalt in Indien bringt naturgemäß eine Reihe von Veränderungen mit sich. Häufig ergeben sich dabei auch Fragen zum Arbeits-, Steuer- und Sozialversicherungsrecht.

Auf den folgenden Seiten informieren wir Sie darüber, ob während einer vorübergehenden Beschäftigung in Indien die deutschen oder indischen Rechtsvorschriften über Sozialversicherung anzuwenden sind. Soweit die Anwendung der deutschen Rechtsvorschriften von einem Antrag des Arbeitnehmers und/oder des Arbeitgebers abhängig ist, erläutern wir das Antragsverfahren. Daneben werden Stellen genannt, die Fragen zur praktischen Anwendung der deutschen bzw. der indischen Rechtsvorschriften über Sozialversicherung beantworten.

Wir möchten Sie darauf hinweisen, dass im Folgenden mit Rechtsvorschriften stets die Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit gemeint sind. Beachten Sie bitte zudem, dass sich der folgende Abschnitt „Allgemeines“ auf sämtliche Personenkreise bezieht, die in diesem Merkblatt genannt werden.

Allgemeines

Prinzipiell entscheidet jeder Staat in eigener Zuständigkeit darüber, ob und unter welchen Voraussetzungen ein Arbeitnehmer im Bereich der Sozialversicherung geschützt ist und in welcher Höhe Beiträge zu entrichten sind. Bei einer grenzüberschreitenden Beschäftigung kann dies daher dazu führen, dass Sie in Indien und in Deutschland Sozialversicherungsbeiträge zahlen müssen.

Um dies zumindest in einigen Bereichen der Sozialversicherung zu vermeiden, enthält das am 01.05.2017 in Kraft getretene Abkommen zwischen der Bundesrepublik Deutschland und der Republik Indien über Soziale Sicherheit vom 12.10.2011 (im Folgenden: Abkommen) spezielle einheitliche Zuständigkeitsregeln. Damit wird das am 01.10.2009 in Kraft getretene Abkommen zwischen der Bundesrepublik Deutschland und der Republik Indien

über soziale Sicherheit vom 08.10.2008 ersetzt. Das Sozialversicherungsabkommen gilt für alle Arbeitnehmer, die sich im Hoheitsgebiet Deutschlands oder Indiens gewöhnlich aufhalten oder dort gewöhnlich beschäftigt sind, ungeachtet ihrer Nationalität. Der sachliche Geltungsbereich erstreckt sich in Bezug auf Deutschland zunächst nur auf die gesetzliche Rentenversicherung. Gelten für einen vorübergehend in Indien beschäftigten Arbeitnehmer allerdings weiterhin die deutschen Rechtsvorschriften über die gesetzliche Rentenversicherung, so sind auch weiterhin die deutschen Rechtsvorschriften zur Arbeitsförderung (Arbeitslosenversicherung) anwendbar.

Hinsichtlich der Kranken-, Pflege- und Unfallversicherung existiert kein staatenübergreifendes einheitliches Koordinierungsrecht. Insoweit ist unter Berücksichtigung der innerstaatlichen Regelung (§ 4 Sozialgesetzbuch Viertes Buch - SGB IV) zu prüfen, ob eine Entsendung im Sinne der Ausstrahlung vorliegt und - unabhängig von einer Versicherungspflicht in Indien - Versicherungs- und Beitragspflicht in Deutschland besteht. Die folgenden Ausführungen beziehen sich allerdings ausschließlich auf die Regelungen des Abkommens und gelten daher nicht für die Kranken-, Pflege- und Unfallversicherung.

Grundsätze

Entscheidend dafür, ob für einen Arbeitnehmer die indischen oder die deutschen Rechtsvorschriften gelten, ist der Ort, an dem die Arbeit tatsächlich ausgeübt wird. Dieser Grundsatz gilt unabhängig davon, in welchem Staat der Arbeitnehmer wohnt. Auch der Firmensitz des Arbeitgebers ist nicht von Bedeutung.

Beispiel 1

Martin Müller arbeitet als Angestellter in Neu Delhi. Da Herr Müller seine Beschäftigung ausschließlich in Indien ausübt, gelten für ihn die indischen Rechtsvorschriften. Dies wäre auch dann der Fall, wenn Herr Müller (weiterhin) in Deutsch-

Wichtiger Hinweis

Für Entsendungen, die vor Inkrafttreten des Sozialversicherungsabkommens am 01.05.2017 begonnen haben, gilt: Entsendezeiträume ab dem 01.10.2009 sind nach Artikel 7 Absatz 4 des Abkommens bei der Ermittlung des Zeitraums von 48 Kalendermonaten nicht zu berücksichtigen!

land wohnen oder sich der Firmensitz seines Arbeitgebers in Deutschland befinden würde.

Die Anwendung der indischen Rechtsvorschriften ist allerdings nicht gleichzusetzen mit einem tatsächlich bestehenden Versicherungsschutz in Indien. Ob und gegebenenfalls in welchen Bereichen der Arbeitnehmer dort versichert ist, richtet sich ausschließlich nach indischem Recht. Informationen darüber, welche Stellen neben den zuständigen Versicherungsträgern in Indien Auskünfte über das indische Sozialrecht geben können, haben wir im Abschnitt „Ergänzende Informationen“ für Sie zusammengestellt.

Entsendung

Eine besondere Regelung gilt für einen Arbeitnehmer, der im Rahmen seines in Deutschland bestehenden Beschäftigungsverhältnisses vorübergehend nach Indien entsandt wird, um dort im Auftrag und für Rechnung seines Arbeitgebers eine Arbeit auszuführen. Für ihn gelten während der ersten 48 Kalendermonate der Entsendung nach Indien die deutschen Rechtsvorschriften. Dieser Zeitraum von 48 Kalendermonaten beginnt mit dem ersten Tag des Monats, in dem der Arbeitnehmer die Arbeit in Indien aufnimmt.

Beispiel 2

Nicole Schneider ist Architektin und arbeitet in Potsdam bei einem dort ansässigen Ingenieurbüro. Dieses Unternehmen setzt Frau Schneider zur Betreuung eines Projektes für voraussichtlich 36 Monate in Indien ein.

Beim vorübergehenden Einsatz von Frau Schneider in Indien handelt es sich um eine Entsendung, die den Zeitraum von 48 Kalendermonaten nicht überschreitet. Daher gelten für sie für den gesamten Entsendezeitraum weiterhin die deutschen Rechtsvorschriften.

Für eine abschließende Beurteilung, ob eine Entsendung im Sinne des Abkommens vorliegt, sind die tatsächlichen und rechtlichen Merkmale des

Beschäftigungsverhältnisses während des Einsatzes in Indien maßgebend. Artikel 7 Absatz 3 des Abkommens enthält hierzu folgende Erläuterung: Eine Entsendung nach Indien liegt insbesondere dann nicht vor, wenn

- die Tätigkeit des entsandten Arbeitnehmers nicht dem Tätigkeitsbereich des Arbeitgebers in Deutschland entspricht,
- der Arbeitgeber des entsandten Arbeitnehmers in Deutschland keine nennenswerte Geschäftstätigkeit ausübt,
- der zum Zweck der Entsendung eingestellte Arbeitnehmer zu diesem Zeitpunkt seinen gewöhnlichen Aufenthalt nicht in Deutschland hat,
- die Entsendung eine unerlaubte Arbeitnehmerüberlassung nach dem Recht eines Vertragsstaates darstellt oder
- der Arbeitnehmer seit dem Ende des letzten Entsendezeitraums weniger als sechs Monate in Deutschland beschäftigt war.

Im folgenden Fall liegt gemäß Artikel 9 Absatz 2 des Abkommens keine Entsendung vor: Der Arbeitnehmer eines in Deutschland ansässigen Unternehmens, der vorübergehend von einer in Indien ansässigen Beteiligungsgesellschaft dieses Unternehmens (z. B. Tochtergesellschaft) in Indien beschäftigt wird, erhält für diesen Zeitraum zu Lasten der indischen Gesellschaft Arbeitsentgelt. Zur Weitergeltung der deutschen Rechtsvorschriften über Sozialversicherung ist daher der Abschluss einer Ausnahmevereinbarung notwendig. Weitere Einzelheiten hierzu enthält der Abschnitt „Ausnahmevereinbarungen“.

Entsendung für maximal 60 Kalendermonate

Überschreitet die Dauer der Entsendung den Zeitraum von 48 Kalendermonaten, gelten für den Arbeitnehmer ab Beginn des 49. Kalendermonats der Entsendung grundsätzlich die indischen Rechtsvorschriften. Beträgt der Entsendezeitraum jedoch insgesamt nicht mehr als 60

Handlungsempfehlung für den Arbeitgeber

Bitte wenden Sie sich an die Stelle, die für die Ausstellung der „Bescheinigung über die Anwendung der deutschen Rechtsvorschriften bei Beschäftigung in Indien“ (Vordruck DE/IN 101) zuständig ist (siehe Abschnitt „Vordruck DE/IN 101“). Sie entscheidet darüber, ob eine Entsendung im Sinne des Sozialversicherungsabkommens vorliegt.

Kalendermonate, können Sie vor Ablauf der 48 Kalendermonate beantragen, dass auch für den über 48 Kalendermonate hinausgehenden Zeitraum der Entsendung weiterhin die deutschen Rechtsvorschriften gelten. Hierfür ist Voraussetzung, dass weiterhin die zuvor beschriebenen Kriterien einer Entsendung erfüllt sind. Das Antragsverfahren entspricht dem Antragsverfahren für Ausnahmevereinbarungen. Weitere Einzelheiten hierzu enthält der Abschnitt „Ausnahmevereinbarungen“.

Beispiel 3

Das von Nicole Schneider betreute Bauprojekt (vgl. Beispiel 2) konnte aus unvorhersehbaren Gründen nicht wie geplant fertig gestellt werden. Ihr Einsatz in Indien wird daher über 36 Monate hinaus um weitere 24 Monate verlängert. Für Frau Schneider gelten bis zum Ablauf des 48. Kalendermonats der Entsendung weiterhin die deutschen Rechtsvorschriften. Vom 49. Kalendermonat der Entsendung an gelten für sie grundsätzlich die indischen Rechtsvorschriften. Da die Entsendung insgesamt 60 Kalendermonate nicht überschreitet, kann Frau Schneider gemeinsam mit ihrem Arbeitgeber eine Verlängerung der Entsendung und damit die weitere Anwendung der deutschen Rechtsvorschriften beantragen.

Entsendung für mehr als 60 Kalendermonate

Übersteigt die Dauer der Entsendung insgesamt 60 Kalendermonate, ist die weitere Anwendung der deutschen Rechtsvorschriften davon abhängig, ob eine so genannte Ausnahmevereinbarung geschlossen wurde. Weitere Einzelheiten hierzu sowie zum Antragsverfahren enthält der Abschnitt „Ausnahmevereinbarungen“.

Ausnahmevereinbarungen

Gelten nach den zuvor genannten Regelungen die indischen Rechtsvorschriften, kann im Einzelfall auf der Basis einer Ausnahmevereinbarung geregelt werden, dass für den Arbeitnehmer anstelle der indischen die deutschen Rechtsvorschriften

gelten. Wird eine solche Vereinbarung geschlossen, gilt sie stets einheitlich für die Renten- und Arbeitslosenversicherung.

Für den Abschluss einer Ausnahmevereinbarung ist auf deutscher Seite der GKV-Spitzenverband, DVKA und auf indischer Seite das Employees' Provident Fund Organisation (EPFO) zuständig. Es sind in jedem Einzelfall beide Stellen beteiligt. Soweit weiterhin die deutschen Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit gelten sollen, ist der entsprechende gemeinsame Antrag von Arbeitnehmer und Arbeitgeber an den GKV-Spitzenverband, DVKA zu richten.

Grundvoraussetzung für den Abschluss einer Ausnahmevereinbarung ist das individuell zu begründende Interesse des Arbeitnehmers daran, dass für ihn weiterhin die deutschen Rechtsvorschriften gelten sollen.

Beispiel 4

Für Frau Nicole Schneider (vgl. Beispiel 3) haben auf Grund ihres gemeinsam mit ihrem Arbeitgeber gestellten Antrags für die ersten 60 Kalendermonate der Entsendung nach Indien weiterhin die deutschen Rechtsvorschriften gegolten. Da die Entsendung um letztmalig weitere sechs Monate verlängert werden soll, ist Frau Schneider daran interessiert, dass für sie auch für die weitere Dauer der Entsendung nach Indien die deutschen Rechtsvorschriften gelten. Sie begründet dies damit, dass sie bisher ausschließlich Renten- und Arbeitslosenversicherungsbeiträge in Deutschland gezahlt und auch ihre ergänzende finanzielle Vorsorge für die Zeit nach Beendigung ihrer Erwerbstätigkeit auf das deutsche Rentenversicherungssystem abgestellt hat. Ferner geht sie davon aus, dass sie nach Abschluss des Projekts nicht mehr in Indien arbeiten wird. Da Frau Schneider ihr Interesse an der weiteren Anwendung der deutschen Rechtsvorschriften glaubhaft gemacht hat, kann für sie eine Ausnahmevereinbarung in Betracht kommen.

Handlungsempfehlung für den Arbeitgeber

Ob für die ersten 48 Kalendermonate der Entsendung weiterhin die deutschen Rechtsvorschriften gelten, entscheidet die für die Ausstellung der „Bescheinigung über die Anwendung der deutschen Rechtsvorschriften bei Beschäftigung in Indien“ (Vordruck DE/IN 101) zuständige Stelle (siehe Abschnitt „Vordruck DE/IN 101“). Bei einem Entsendezeitraum von mehr als 48 Kalendermonaten, wenden Sie sich bitte an den GKV-Spitzenverband, DVKA.

Bei einer Ausnahmevereinbarung handelt es sich um eine Ermessensentscheidung der Stellen, die für den Abschluss der Vereinbarung zuständig sind. Bei der Entscheidung wird insbesondere die arbeitsrechtliche Bindung des Arbeitnehmers in Deutschland berücksichtigt. Eine solche arbeitsrechtliche Bindung liegt zweifelsfrei vor, wenn das bisherige Arbeitsverhältnis unverändert fortbesteht oder lediglich um zusätzliche Regelungen für die Zeit des Einsatzes in Indien ergänzt wird. Aber auch ein ruhendes Arbeitsverhältnis („Rumpfarbeitsverhältnis“) kann eine ausreichende arbeitsrechtliche Bindung darstellen, wenn bestimmte Nebenpflichten (z. B. Berichtspflichten gegenüber dem in Deutschland ansässigen Arbeitgeber, Fortführung der betrieblichen Altersversorgung bei diesem Arbeitgeber) während des Auslandseinsatzes bestehen bleiben und das bisherige Arbeitsverhältnis bei der Rückkehr nach Deutschland in vollem Umfang wieder auflebt.

Ferner wird grundsätzlich eine konkrete zeitliche Befristung des Einsatzes in Indien von maximal fünf Jahren gefordert. Allerdings kann aus deutscher Sicht anschließend eine Verlängerung von maximal drei Jahren in Betracht kommen, wenn besondere Umstände des Einzelfalls, die vom Antragsteller detailliert darzulegen sind, dies rechtfertigen.

Beispiel 5

Thomas Weihe ist bei einem Kreditinstitut in Frankfurt am Main beschäftigt. Er soll für die Dauer von vier Jahren bei deren Tochtergesellschaft in Mumbai eingesetzt werden. Für diese Zeit wird sein Arbeitsvertrag mit dem Kreditinstitut in Frankfurt auf der Basis eines so genannten Stammbausbindungsvertrages ruhend gestellt. Für die Dauer der Beschäftigung in Indien erhält er einen lokalen Arbeitsvertrag mit der dortigen Tochtergesellschaft. Herr Weihe ist daran interessiert, dass für ihn während seines Einsatzes in Indien weiterhin die deutschen Rechtsvorschriften gelten, da er bisher ausschließlich Renten- und Arbeitslosenversicherungsbeiträge in Deutschland

gezahlt hat. Auf den gemeinsamen Antrag von Herrn Weihe und seinem in Deutschland ansässigen Arbeitgeber hin soll für ihn eine Ausnahmevereinbarung geschlossen werden, damit für ihn weiterhin die deutschen Rechtsvorschriften in der Renten- und Arbeitslosenversicherung gelten.

Für Herrn Weihe gelten während der vierjährigen Beschäftigung in Indien grundsätzlich die indischen Rechtsvorschriften, da er die Beschäftigung dort ausübt und eine Entsendung im Sinne des Sozialversicherungsabkommens nicht vorliegt (siehe Abschnitt „Entsendung“). Die weitere Anwendung der deutschen Rechtsvorschriften ist nur über eine Ausnahmevereinbarung möglich. Da eine solche Vereinbarung im Interesse von Herrn Weihe liegt, kann er eine solche Vereinbarung gemeinsam mit seinem Arbeitgeber beim GKV-Spitzenverband, DVKA beantragen. Kommt eine Ausnahmevereinbarung zwischen GKV-Spitzenverband und EPFO zustande, gelten für Herrn Weihe für die Dauer seines Einsatzes bei der Tochtergesellschaft in Mumbai weiterhin die deutschen Rechtsvorschriften in der Renten- und Arbeitslosenversicherung.

Antragsverfahren

Sie können zur Beschleunigung des Verfahrens beitragen, indem Sie

- den vollständig ausgefüllten Antrag und
- die vollständig ausgefüllte Erklärung des Arbeitnehmers

an folgende Anschrift senden:

GKV-Spitzenverband
DVKA
Postfach 20 04 64
53134 Bonn.

Können Sie den Antrag ausnahmsweise erst nach Aufnahme der Beschäftigung oder Ablauf der ersten 48 Kalendermonate der Entsendung nach Indien stellen, geben Sie bitte den Grund für die

Wichtiger Hinweis

Eine Ausnahmevereinbarung sollte möglichst vier Monate vor Aufnahme der Beschäftigung in Indien bzw. vor Ablauf des 48. bzw. 60. Kalendermonats einer Entsendung nach Indien beantragt werden, damit bereits zu Beginn des Antragszeitraums für alle Beteiligten Rechtssicherheit hinsichtlich der anzuwendenden Rechtsvorschriften besteht.

Verspätung an. Ferner bitten wir Sie uns in diesem Fall auch mitzuteilen, ob die Renten- und Arbeitslosenversicherungsbeiträge weiterhin ausschließlich in Deutschland gezahlt wurden.

Sonderregelungen für weitere Personenkreise

Das deutsch-indische Abkommen über Sozialversicherung enthält für folgende Personenkreise Sonderregelungen:

- Selbstständige, die ihre Tätigkeit vorübergehend in Indien ausüben (entsprechende Anwendung der Regelungen für Arbeitnehmer)
- Seeleute
- Beschäftigte des fahrenden oder fliegenden Personals von in Indien oder Deutschland ansässigen Unternehmen im internationalen Verkehrswesen und
- Beschäftigte bei diplomatischen Missionen und konsularischen Vertretungen.

Über Einzelheiten informieren wir Sie gerne auf Anfrage.

Vordruck DE/IN 101

Arbeitnehmer, die in Indien arbeiten und für die die deutschen Rechtsvorschriften gelten, erhalten auf Antrag eine „Bescheinigung über die Anwendung der deutschen Rechtsvorschriften bei Beschäftigung in Indien“ (Vordruck DE/IN 101). Dieser Vordruck dient gegenüber den indischen und deutschen zuständigen Stellen als Nachweis darüber, dass für den Arbeitnehmer ausschließlich die deutschen Rechtsvorschriften in der Renten- und Arbeitslosenversicherung gelten.

Bestehen Zweifel daran, dass - wie im Vordruck DE/IN 101 angegeben - die deutschen Rechtsvorschriften tatsächlich anzuwenden sind oder weicht der dort bescheinigte Sachverhalt von den tatsächlichen Verhältnissen ab, so hat die Stelle, die den Vordruck ausgestellt hat, diesen auf Ver-

langen zu überprüfen und gegebenenfalls zu berichtigen. Dies gilt ggf. auch für zurückliegende Zeiträume. Daher ist es sehr wichtig, dass Sie diese Stelle stets wahrheitsgemäß und umfassend über die tatsächlichen Verhältnisse und über Änderungen informieren.

Den Vordruck DE/IN 101 stellt in Deutschland aus:

- die gesetzliche Krankenkasse, an die die Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung abgeführt werden, im Falle einer Entsendung für die Dauer von maximal 48 Kalendermonaten sowie - nach entsprechender Vereinbarung zwischen GKV-Spitzenverband, DVKA und EPFO - für maximal weitere zwölf Kalendermonate
- die Deutsche Rentenversicherung Bund, Berlin, sofern keine Rentenversicherungsbeiträge in Deutschland abzuführen sind, im Falle einer Entsendung für die Dauer von maximal 48 Kalendermonaten sowie - nach entsprechender Vereinbarung zwischen GKV-Spitzenverband, DVKA und EPFO - für maximal weitere zwölf Kalendermonate oder
- der GKV-Spitzenverband, DVKA sofern eine Ausnahmevereinbarung getroffen wurde.

Krankenversicherungsschutz

Arbeitnehmer, die vorübergehend in Indien beschäftigt sind und weiterhin in Deutschland gesetzlich krankenversichert sind, erhalten, wenn sie während dieser Beschäftigung erkranken, unter anderem die im Kapitel „Leistungen der Krankenversicherung“ im Sozialgesetzbuch - Fünftes Buch (SGB V) vorgesehenen Leistungen von ihrem Arbeitgeber (vgl. § 17 SGB V). Dies gilt auch für die mitversicherten Familienangehörigen, die den Arbeitnehmer begleiten oder besuchen. Die Krankenkasse erstattet in diesen Fällen dem Arbeitgeber die entstandenen Kosten bis zu der Höhe, in der sie ihr in Deutschland entstanden wären.

Weitere Informationen - auch darüber, was bei einer Arbeitsunfähigkeit zu beachten ist - erhalten Sie bei der zuständigen Krankenkasse.

Ergänzende Informationen

Weitere Auskünfte erhalten Sie unter anderem bei den folgenden Stellen:

- Bundesverwaltungsamt
Informationsstelle für Auswanderer
und Auslandstätige
50728 Köln
- Employees' Provident Fund Organisation (EPFO)
14, Bhikaiji Cama Place GPO Box 9990
Bhavishya Nidhi Bhawan
New Delhi-110 066
INDIEN

Außerdem empfehlen wir Ihnen dringend, sich bei speziellen versicherungs- oder leistungsrechtlichen Fragen – wie z. B. der Anrechnung von Versicherungszeiten oder der Inanspruchnahme von Leistungen – vom jeweils zuständigen Versicherungsträger in Deutschland bzw. in Indien individuell beraten zu lassen.

Impressum

GKV-Spitzenverband

Deutsche Verbindungsstelle
Krankenversicherung - Ausland (DVKA)
Pennefeldsweg 12 c
53177 Bonn
Tel: +49 228 9530-0
Fax: +49 228 9530-600
E-Mail: post@dvka.de
Internet: www.dvka.de

Stand: 05/2017

Die Informationen dieses Merkblattes wurden sorgfältig recherchiert. Ansprüche können hieraus jedoch nicht hergeleitet werden.

Bildnachweis Baustellenszene: www.fotolia.com/Surrender
Bildnachweis Taj Mahal: www.fotolia.com/fotoverlag
Bildnachweis Vertragsbesprechung: www.goodshot.com