

Lohn- und Lohnnebenkosten | Indien

Indiens Löhne sollen 2022 kräftig steigen

Die Arbeitslosigkeit des Landes ist leicht gesunken, und die Gehälter dürften deutlich wachsen. Fachkräfte sind begehrt und werden eifrig umworben.

19.04.2022

Von Florian Wenke, Julia Merle | Mumbai, Bonn

Arbeitsmarkt

Indiens Arbeitsmarkt erholt sich von der Coronapandemie. Die Arbeitslosigkeit liegt aber noch immer über dem Niveau von 2019. Der Fachkräftemangel bleibt allerdings bestehen.

- ▶ Informeller Sektor bedeutend
- ▶ Indien leidet unter Fachkräftemangel
- ▶ Campus Placements und Personalberater sind wichtig

Seit dem Dämpfer durch die Coronapandemie verbessert sich [Indiens Wirtschaftslage](#) wieder. Für 2022 sagt der Internationale Währungsfonds (IWF) eine Steigerung des Bruttoinlandsprodukts (BIP) von 8,7 Prozent voraus. Im darauffolgenden Jahr sollen es 6,6 Prozent werden. Das kräftige Wachstum dürfte den Jobsuchern auf dem Subkontinent zugutekommen. Zwischen 6 Millionen und 10 Millionen Menschen drängen pro Jahr auf den Arbeitsmarkt. McKinsey zufolge müsste die Wirtschaft real um mindestens 8 Prozent jährlich zulegen, um bis 2030 die benötigten 90 Millionen Jobs zu schaffen. Diese sind notwendig, damit der Arbeitsmarkt Berufseinsteiger aufnehmen und Personen eine Perspektive jenseits der Landwirtschaft bieten kann.

Allgemeine Arbeitsmarktdaten

Bevölkerung (in Mrd.)	1,4
Erwerbspersonen (Bevölkerung älter als 15 und jünger als 65 Jahre, in %)	69
Erwerbstätige (in Mio.)	430
Arbeitslosenquote (in %)	7,8
Analphabetenquote (in %)	25,9
Graduiertenquote (in Mio.) ¹⁾	38,5

1) Finanzjahr 2019/20, alle anderen Angaben bezogen auf 2021Quelle: United Nations Population Division 2019; Centre for Monitoring the Indian Economy 2022; Census of India 2021; All India Survey on Higher Education 2020

Informeller Sektor bedeutend

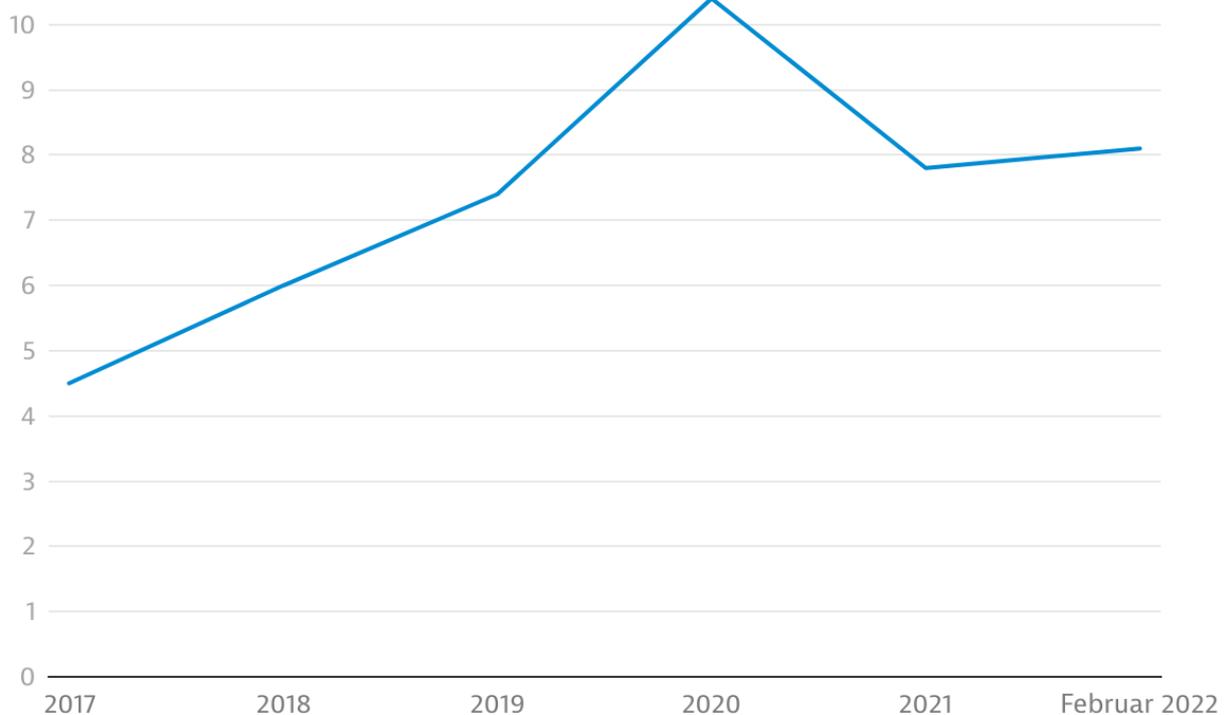
Laut Zahlen des Centre for Monitoring the Indian Economy (CMIE) umfasste die Erwerbsbevölkerung 2021 durchschnittlich 430 Millionen Menschen. Der IWF gibt an, dass rund 87 Prozent der Erwerbstätigen im informellen Sektor tätig sind. Sie verdingen sich überwiegend als selbstständige Arbeiter oder als Arbeitnehmer in Klein- und Kleinstunternehmen. Die meisten der zum 31. Januar 2022 vom Ministry of Corporate Affairs offiziell registrierten und aktiv gemeldeten 1,43 Millionen Unternehmen gehören zu dieser Gruppe.

Der IWF schätzt, dass 52 Prozent der Wertschöpfung im informellen Sektor stattfindet. Das unterstreicht dessen Schlüsselrolle für die Wirtschaft und den Arbeitsmarkt. Der formelle Arbeitsmarkt gilt als stark reguliert. 2019 leitete die [Regierung Reformen](#) ein, allerdings sind diese bisher nicht in gültiges Recht umgesetzt.

Dem CMIE zufolge lag die Arbeitslosenquote 2021 bei durchschnittlich 7,8 Prozent. Für Februar 2022 meldet CMIE 8,1 Prozent. Damit liegt die Arbeitslosigkeit weiterhin über den Werten vor der Pandemie.

Entwicklung der Arbeitslosigkeit in Indien

— Arbeitslosenquote



Quelle: Centre for Monitoring the Indian Economy 2022

[Auf Datawrapper anschauen](#) [↗](#)

Während insbesondere große Unternehmen wieder mehr einstellen oder dies zumindest planen, sind kleinere nach wie vor zurückhaltend. Das liegt auch daran, dass letztere noch immer stärker unter den Folgen der Coronapandemie leiden. Experten erwarten ferner eine unterschiedliche Entwicklung zwischen Stadt und Land. Das Karriereportal Monster geht davon aus, dass in erster Linie Großstädte wie Bengaluru oder Mumbai 2022 Treiber bei den Einstellungen sein werden.

The Great Resignation - die große Kündigungswelle

In Indien ist der Trend zu einer gesteigerten Kündigungsbereitschaft bei Arbeitnehmern sichtbar. 2021 lag die durchschnittliche Fluktuationsrate (Attrition Rate) laut dem Analyseunternehmen AON bei 10 Prozent. Zuletzt war vor zehn Jahren ein ähnlicher Wert gemessen worden. Besonders im High-Tech-Bereich Tech und in der Informationstechnologie

ist die Abwanderungsbereitschaft hoch. Als Hauptgründe nennt AON eine unzureichende Bezahlung sowie fehlende interne Entwicklungsmöglichkeiten.

Indien leidet unter Fachkräftemangel

Trotz jährlich Millionen neuer Arbeitskräfte bleibt der Fachkräftemangel eine der größten Herausforderungen für die Wirtschaft. Die Qualität der Ausbildung, sowohl im akademischen als auch im nichtakademischen Bereich differiert stark. Die 23 Indian Institutes of Technology (IIT) und 20 Indian Institutes of Management (IIM) genießen weltweit einen ausgezeichneten Ruf. Hingegen bleiben die meisten der etwa 1.000 Universitäten und mehr als 42.000 Colleges des Landes weit hinter diesem Niveau zurück. Unternehmen bemängeln zudem den geringen Praxisbezug der stark verschulten Bildung. Besonders für deutsche Firmen stellt dies im Vergleich mit den heimischen Absolventen eine Herausforderung dar. Im Indian Skills Report 2022 wird der Anteil der direkt beschäftigbaren Absolventen mit durchschnittlich rund 45 Prozent der Graduierten angegeben. Oft sind mehrere Jahre zusätzlicher interner Ausbildung nötig, ehe neue Mitarbeiter voll eingesetzt werden können.

Bei der nichtakademischen Berufsausbildung ist das Problem noch ausgeprägter. Eine Ausbildung vergleichbar mit dem deutschen dualen System gibt es nicht. Die Kurse an den vorhandenen Industrial Training Institutes (ITI) und Polytechnics bringen kaum qualifizierte Arbeitskräfte hervor. Der Anteil an direkt beschäftigbaren Absolventen liegt laut Indian Skills Report 2022 bei lediglich 31 beziehungsweise 21 Prozent. Eine bedarfsorientierte Berufsausbildung geht bislang vor allem auf Einzelengagements von Unternehmen aus, die sich mit privaten oder staatlichen Ausbildungseinrichtungen zusammengenommen haben. Die Deutsch-Indische Handelskammer versucht seit einigen Jahren, die [Berufsausbildung](#) nach deutschem Vorbild zu etablieren. Dabei liegt der Fokus auf technischen Berufen. Wegen des Mangels an externen Ausbildungsmöglichkeiten haben viele deutsche Firmen eigene, interne Schulung geschaffen.

Die [Regierung](#) versucht ebenfalls, die Qualifizierung von Arbeitskräften zu fördern, etwa durch das [Bildungsprogramm Skill India](#). Darüber konnten im Zeitraum von Anfang 2016 bis Anfang 2022 knapp 38 Millionen Menschen ausgebildet werden. Der Erfolg ist allerdings ausbaufähig. Nach offiziellen Angaben erhielten nur 18 Prozent der abschließend zertifizierten Teilnehmer anschließend eine Stelle.

Campus Placements und Personalberater sind wichtig

Für Absolventen vieler Universitäten und Colleges läuft die Jobsuche einfacher. Viele von ihnen werden im Rahmen von Campus Placements rekrutiert. Bei diesen Veranstaltungen haben Unternehmen die Möglichkeit, sich zu präsentieren und in Form von Auswahlverfahren direkt mit Kandidaten in Kontakt zu treten. Alles unterliegt dabei strengen Vorschriften über die Abgabe von Jobangeboten seitens der Firmen sowie hoher Transparenz hinsichtlich des offerierten Gehalts.

Um Führungsfunktionen und Spezialistenstellen zu besetzen, greifen immer mehr Unternehmen auf Personalberater zurück. Diese übernehmen die Suche nach passenden Bewerbern und unterstützen oft auch bei der Vorauswahl der Kandidaten.

Von Florian Wenke | Mumbai

Lohnkosten

Die Bruttogehälter im formellen Sektor sollen 2022 deutlich steigen. Je nach Region, Branche und Hierarchiestufe gibt es allerdings große Unterschiede.

- ▶ [Löhne und Gehälter](#)
- ▶ [Weitere Lohnbestandteile](#)
- ▶ [Sozialversicherungsbeiträge](#)

Löhne und Gehälter

Weil mehr als 80 Prozent der Erwerbsbevölkerung im informellen Sektor beschäftigt sind, ist die Aussagekraft von Angaben zu den durchschnittlichen Bruttolöhnen relativ gering. Nach Hochrechnung auf der Basis von Daten des Informa-

tionsanbieters Trading Economics soll der durchschnittliche Bruttomonatslohn 2022 umgerechnet bei gerade einmal 137 US-Dollar (US\$) liegen.

Entwicklung der durchschnittlichen Bruttomonatslöhne

	2018	2020	2021 ³⁾	2022 ⁴⁾
nominal (in indischen Rupien, iR.)	9.100	9.263	9.681	10.322
nominal (in US-Dollar) ¹⁾	133,1	125,0	131,0	136,7
reale Veränderung (in %) ²⁾	k.A.	k.A.	4,5	6,6

1) jeweils jährlicher Durchschnittskurs bzw. Durchschnittskurs vom Februar 2022 laut Bundesbank; 2) gegenüber dem Vorjahr bezogen auf Landeswährung; 3) Schätzung; 4)Prognose

Quelle: Trading Economics; Ministry of Labour & Employment

Für Löhne und Gehälter in regulären Arbeitsverhältnissen erstellen diverse Personalberatungen Gehaltstabellen nach Branchen, Positionen und Regionen. Diese dienen als Orientierungshilfe zur Messung der Lohnkostenentwicklung. Aber auch hier gibt es Unterschiede. Aon Hewitt erwartet für 2022 einen Anstieg der Bruttomonatslöhne um durchschnittlich 9,9 Prozent gegenüber dem Vorjahr, Willis Towers Watson hingegen nur 9,3 Prozent, und Deloitte Touche Tohmatsu prognostiziert 9,1 Prozent.

Dabei profitieren nicht alle Branchen gleichermaßen von steigenden Einkommen. Nach Ansicht von Experten werden besonders Berufsgruppen mit Bezug zu Informationstechnologie (IT) profitieren. Fachkräfte wie beispielsweise Softwareingenieure sind auch in Indien nicht problemlos verfügbar, insbesondere, wenn es sich um Spezialisten handelt. Unternehmen locken daher mit kräftigen Lohnzuschlägen.

Prognostizierter Lohnanstieg in ausgewählten Branchen 2022 (Veränderung im Vergleich zum Vorjahr in Prozent)

Branche	2022
E-Commerce	12,4
Hochtechnologie/IT	11,6
IT-gestützte Dienstleistungen	10,7
Biowissenschaften/Pharmaindustrie	9,6
Chemieindustrie	9,4
Luft- und Raumfahrtindustrie	9,3
Automobilindustrie/Fahrzeugbau	9,3
Ingenieurwesen/verarbeitendes Gewerbe	9,1
Transport/Logistik	9,0

Energie (Öl/Gas/Kohle/Energie)

8,9

Quelle: Aon India Salary Increase Survey 2022

Mehr Geld für die Arbeitnehmer dürfte auch der [Konjunktur auf ihrem Erholungskurs](#) helfen, denn Indiens Wirtschaft ist in großen Teilen vom [Inlandskonsum](#) abhängig.

Im Zuge von [Reformen](#) hat das Land 2019 und 2020 vier neue Arbeitsgesetzbücher verabschiedet, darunter den [Code on Wages 2019](#) [↗](#). Die gesetzlichen Regelwerke sollen nach zahlreichen Verzögerungen voraussichtlich 2022 in Kraft treten. New Delhi drängt auf eine zügige Umsetzung. Allerdings hapert es derzeit an der entsprechenden Implementierung der Gesetze auf Ebene der Bundesstaaten. Viele Arbeitgeber haben aber bereits mit Anpassungen begonnen.

Meist entscheiden Gehaltsverhandlungen

Vom mittleren Management aufwärts werden Gehälter meist individuell verhandelt. Daher können sie in einer Branche und für vergleichbare Positionen variieren. Auch die Vergütung nach Funktionen in einem Unternehmen sind oft unterschiedlich. Entscheidend für die Höhe des Gehaltes sind beispielsweise Standort, Berufserfahrung und die besuchte Hochschule.

Es gibt keinen landesweit gültigen gesetzlichen Mindestlohn, sondern nach Qualifikation, Industrie und Region gestaffelte Tarife. Diese sind auf der Homepage des [Chief Labour Commissioner](#) [↗](#) abrufbar. Im Zuge von [Arbeitsmarktreformen](#) soll künftig landesweit eine Lohnuntergrenze gelten, die sich an den Lebenshaltungskosten orientiert. Die Bundesstaaten können anschließend frei entscheiden, ob sie einen separaten Mindestlohn festlegen, der dem zentralstaatlichen entspricht oder darüber liegt.

Gehälter schwanken stark je nach Branche und Region

Branche und Region eines Beschäftigten beeinflussen die Höhe des Gehaltes, allerdings liegen kaum genaue Daten zu Durchschnittsgehältern vor. Personalberatungen erstellen vorwiegend Gehaltsspannen für Positionen in bestimmten Industrien und für ausgesuchte Städte oder geben Werte aufgrund von Stichprobenbefragungen an. Nachfolgende Tabellen sind daher lediglich Orientierungshilfen, auch, weil sie nur die Grundvergütung berücksichtigen. Die tatsächlichen Kosten für den Arbeitgeber können um bis zu 50 Prozent darüber liegen.

Durchschnittliche Bruttomonatslöhne nach Region 1)

	2021 (in iR.)	Veränd. (in %) ²⁾	2021 (in US-Dollar) ³⁾
Hauptstadt (Region New Delhi)	81.600	14,9	1.104
Hochlohnregion (Mumbai)	82.600	24,2	1.117
Niedriglohnregion (Chandigarh)	55.900	16,0	756

1) Angaben zum Buchhalter in der Energiewirtschaft mit fünf bis acht Jahren Berufserfahrung und ohne zusätzliche Lohnbestandteile; 2) nominal; 3) durchschnittlicher Wechselkurs 2021 laut Bundesbank: 1 US\$ = 73,92 iR.

Quelle: TeamLease Job and Salary Primer 2020-2021

Durchschnittliche Bruttomonatslöhne nach Branchen 1)

Branche	2021 (In iR)	Veränd. (in %)²⁾	2021 (In US-Dollar)³⁾
Bauwirtschaft/Immobilien	57.180	7,8	774
Bergbau, Öl und Gas	72.325	11,6	978
Verarbeitendes Gewerbe, darunter			
Textilindustrie	57.301	7,2	775
Maschinenbau	67.539	7,3	914
Elektrotechnik/Elektronik	69.290	3,7	937
Fahrzeugbau	37.559	14,4	508
Handel	57.998	13,7	785
Transport	51.971	12,1	703
Telekommunikation	56.615	3,2	766
Finanzwesen, Banken, Versicherungen	79.363	11,7	1.074
Informationstechnologie	110.792	17,2	1.499
Gesundheitswesen und Pharma	84.889	17,1	1.148
Onlinehandel und Tech Start-ups	48.563	19,4	657
Medien und Unterhaltung	69.614	13,0	942
Bildungsdienstleistungen	70.000	9,2	947
Gastgewerbe	59.472	-13,0	805
Chemie	136.018	12,6	1.840

1) durchschnittlicher Bruttomonatslohn nach ausgewählten Profilen im Verkauf und Marketing; weitere Lohnbestandteile; 2) nominal; 3) durchschnittlicher Wechselkurs 2021 laut Bundesbank: 1 US\$ = 73,92 iR.

Quelle: TeamLease Job & Salary Primer 2020-2021; Payscale; Glassdoor; Persol Kelly, Randstad; Info Edge (India)

Durchschnittliche Bruttomonatslöhne nach ausgewählten Positionen 1)

Position	2021 (in iR.)	Veränd. (in %)²⁾	2021 (in US-Dollar)³⁾
Programmierer	66.033	6,7	893
Vertriebsleiter	61.586	0,8	833
Buchhalter	48.996	8,1	663

Position	2021 (in iR.)	Veränd. (in %) ²⁾	2021 (in US-Dollar) ³⁾
Ingenieur	46.740	7,0	632
Assistenz mit Fremdsprachenkenntnissen	27.833	16,9	377
Kraftfahrer	28.630	12,3	387

1) ohne weitere Lohnbestandteile; 2) nominal; 3) durchschnittlicher Wechselkurs 2021 laut Bundesbank: 1 US\$ = 73,92 iR

Quelle: TeamLease Job & Salary Primer 2020-2021, 2022

Bruttolöhne (Produktion) 1)

Qualifikationsniveau ²⁾	Tätigkeit	2021 (in iR.)	Veränd. (in %) ³⁾	2021 (in US-Dollar)
Angelernter Arbeiter (Tätigkeiten, die in wenigen Tagen zu erlernen sind und für die keine spezielle Berufsausbildung notwendig ist) ³⁾	Zusteller im Finanzwesen, Banken- oder Versicherungssektor; Arbeitserfahrung bis zu 2 Jahren	13.311	18,7	180
Mitarbeiter, der unter Aufsicht Tätigkeiten ausführt, für die eine mehrjährige Berufsausbildung erforderlich ist	Design-Ingenieur im Kfz-Sektor; Arbeitserfahrung; 2 bis 5 Jahre	49.167	8,6	665
Ausgebildeter Mitarbeiter mit mehrjähriger, praktischer Berufserfahrung, der Aufgaben zuverlässig ohne Aufsicht durchführen und Fertigungsprozesse einrichten kann	Informationstechnologie Networking Manager im Kfz-Sektor; Arbeitserfahrung: 5 bis 8 Jahre	94.529	15,2	1.279
Ausgebildeter Mitarbeiter mit mehrjähriger, praktischer Berufserfahrung, der Aufgaben zuverlässig ohne Aufsicht durchführen und Fertigungsprozesse einrichten kann	Prozessingenieur (Anlagenplanung) im Gesundheitswesen und Pharmasektor; Arbeitserfahrung: 5 bis 8 Jahre	76.371	16,3	1.033
Mitarbeiter mit mehrjähriger Erfahrung und Leitungsbefugnis, der als Vorarbeiter die Arbeit von Produktionsbereichen verantwortet	Ingenieur im Energiesektor; Arbeitserfahrung: 5 bis 8 Jahre	120.833	16,1	1.635
Mitarbeiter mit mehrjähriger Erfahrung und Leitungsbefugnis, der als Vorarbeiter die Arbeit von Produktionsbereichen verantwortet	Senior Design Engineer im Energiesektor; Arbeitserfahrung: 5 bis 8 Jahre	116.667	24,3	1.578

Qualifikationsniveau ²⁾	Tätigkeit	2021 (in iR.)	Veränd. (in %) ³⁾	2021 (in US-Dollar)
Mitarbeiter mit mehrjähriger Erfahrung und Leitungsbefugnis, der als Vorarbeiter die Arbeit von Produktionsbereichen verantwortet	Project Manager im Gesundheitswesen und Pharmasektor; Arbeitserfahrung: 5 bis 8 Jahre	125.000	7,8	1.691

durchschnittlicher Wechselkurs 2021 laut Bundesbank: 1 US\$ = 73,92 iR.

1) ohne weitere Lohnbestandteile; 2) zur besseren Lesbarkeit wird in dieser Tabelle bei den Berufsbezeichnungen die jeweilige Begrifflichkeit sowohl für die männliche als auch die weibliche Form verwendet; 3) nominal

Quelle: TeamLease Job and Salaries Primer 2020-2021

Die Lohnauszahlung erfolgt im Allgemeinen zum Ultimo für den abgelaufenen Monat. Vorauszahlungen sind allerdings keine Seltenheit.

Weitere Lohnbestandteile

Zu den wichtigsten Zusatzleistungen gehört das 13. Monatsgehalt, üblicherweise ausgezahlt anlässlich der Diwali-Feiertage im Oktober oder November. Die Zulage beträgt zwischen 8,33 Prozent und maximal 20 Prozent eines Jahresgehalts. Gültig ist die Regelung für Unternehmen mit mindestens 20 Mitarbeitern und in Abhängigkeit vom erzielten Gewinn.

Angestellte haben nach Beendigung des Arbeitsvertrages außerdem Anspruch auf eine Abfindungszahlung (Gratuity). So sieht es zumindest der voraussichtlich im Verlauf des Jahres 2022 in Kraft tretenden [Code on Social Security 2020](#) vor. Bereits jetzt sind solche Zahlungen in einigen Firmen üblich. Oft sind sie an eine Mindestangehörigkeitsdauer zum Unternehmen geknüpft.

Zusätzliche Gehaltskomponenten sind die Regel

Zulagen, sogenannte Allowances, stellen einen erheblichen Teil des Arbeitsentgeltes dar und können ausschlaggebend für die Wahl des Arbeitgebers sein. Sie dürfen (abgesehen von Dearness und Retaining Allowance) nicht mehr als 50 Prozent des Gehalts ausmachen. Die Allowances können zum Beispiel Fahrtkosten oder Unterkunft umfassen.

Sozialversicherungsbeiträge

Für Arbeitgeber und -nehmer fallen zwei Beiträge an. Die staatliche Altersvorsorge erfolgt durch den [Employees' Provident Fund](#) (EPF), in den Arbeitgeber für Beschäftigte mit einem Monatseinkommen bis zu 15.000 indischen Rupien (iR.) verpflichtend einzahlen müssen. Darüber hinaus sind sie freiwillig, wenn sie 20 oder mehr Beschäftigte haben. Der Satz für Arbeitgeber und Arbeitnehmer beträgt 12 Prozent. Für bestimmte Industrien sind es für Arbeitgeber lediglich 10 Prozent.

Der Employees' State Insurance Act soll Geringverdiener im Fall von Krankheit und Arbeitsunfällen schützen. Die Versicherung ist für Arbeitnehmer mit einem Monatseinkommen von weniger als 21.000 iR. verpflichtend, wenn ein Betrieb zehn oder mehr Beschäftigte hat. Die Beiträge für Arbeitgeber und Arbeitnehmer sind 3,25 Prozent beziehungsweise 0,75 Prozent.

Arbeitgeber, die in den EPF einzahlen, sind darüber hinaus auch Teil des Employees Deposit Linked Insurance Scheme. Mit einem Beitrag von 0,5 Prozent des Monatslohns wird ein Arbeitnehmer damit für den Todesfall versichert.

In den Bundesstaaten kann es zusätzliche, beziehungsweise abweichende Regelungen geben.

Sozialbeiträge 2021 (in Prozent der Bemessungsgrundlage)

Rentenversicherung (Arbeitgeberanteil) ¹⁾	10-12
Krankenversicherung (Arbeitgeberanteil) ²⁾	3,25
Abgabe für Lohnfortzahlung im Mutterschutz (Arbeitgeberanteil) ³⁾	100
Arbeitslosenversicherung (Arbeitgeberanteil)	-
Sonstige Versicherungen (Arbeitgeberanteil)	0,5

1) Ab 20 Beschäftigten, wenn Monatsgehalt 15.000 iR. nicht übersteigt, sonst freiwillig; 2) Ab 10 Beschäftigten, ab Monatsgehalt von mindestens 21.000 iR. 3) Ab zehn Angestellten Anrecht auf 26 Wochen bezahlten Mutterschaftsurlaub

Quelle: Ministry of Labour and Employment; Code on Wages 2019; Code on Social Security 2020; Cleartax, PricewaterhouseCoopers; März 2022

Von Florian Wenke | Mumbai

Arbeitsrecht

Regelungen des indischen Arbeitsrechts sind in diversen Gesetzen zu finden. Derzeit erfolgt eine Reform des Arbeitsrechts: Vier neue Gesetzbücher wurden bereits verabschiedet.

- ▶ [Rechtsgrundlagen](#)
- ▶ [Vertragsabschluss](#)
- ▶ [Rechte und Pflichten der Vertragsparteien](#)
- ▶ [Vertragsbeendigung](#)

Gesetzliche Regelungen auf einen Blick

Vergütung	Regelungen durch Individualverträge nach Maßgabe gesetzlicher Mindestlohnvorgaben; i.d.R. bestehend aus Grundgehalt und Zulagen
Mindestlohn	Kein genereller nationaler Mindestlohn; unterschiedlich unter anderem je nach Region, Branche, Art der Tätigkeit, Ausbildungsstand; künftig Code on Wages, 2019 als einheitliches Gesetz (noch nicht in Kraft)
Arbeitsstunden pro Woche	Sec. 51, 54 Factories Act, verschiedene Shops and Establishments Acts: 48 Stunden, nicht mehr als 9 Stunden pro Tag; Sec. 56 Factories Act: in Fabriken maximal 10,5 Stunden pro Tag; Büroangestellte i.d.R. 40-45 Stunden.; Üblicherweise 6 Arbeitstage bei Fabrikarbeitern und 5 Tage bei Büroangestellten

Zulässige Überstunden	Sec. 64 Factories Act: Regelarbeitszeit plus Überstunden maximal 60 Stunden pro Woche; maximal 50 Überstunden in einem Quartal
Gesetzliche Feiertage	landesweit uneinheitlich, verschiedene nationale, regionale und religiöse Feiertage
Urlaubsanspruch	1 Tag pro gearbeitete 20 Tage; pro 15 Tage für Minderjährige (Sec. 79 Factories Act)
Sonderzahlungen pro Jahr	Unter bestimmten Voraussetzungen nach dem Payment of Bonus Act, 1965
Lohnfortzahlung im Krankheitsfall	Keine eindeutige Regelung zur Pflicht des Arbeitgebers; für bestimmte Arbeitnehmer nach Employees ' State Insurance Act; Industrial Standing Orders: 6-12 Tage im Kalenderjahr
Mutterschaftsurlaub	26 Wochen vergütet für die ersten beiden Kinder, danach 12 Wochen; bei Adoption und Leihmutterschaft 12 Wochen
Probezeit	Freie Vereinbarung möglich, bis zu sechs Monate üblich

Quelle: Recherchen von Germany Trade & Invest

Rechtsgrundlagen

Die Bestimmungen zu Arbeitsverhältnissen sind sehr differenziert und derzeit noch in einer Vielzahl von Gesetzen enthalten. Es bestehen Regelungen auf nationaler und lokaler Ebene mit einer Unterscheidung zwischen Angestellten und Arbeitern ("workmen"), die uneinheitlich im jeweiligen Gesetz definiert werden. Besondere Relevanz haben der Minimum Wages Act 1948 (MWA), Contract Labour (Regulation and Abolition) Act 1970 (CLA), Workmen's Compensation Act 1923, Payment of Wages Act 1936, Payment of Gratuity Act 1972, Payment of Bonus Act 1965 sowie der Industrial Disputes Act 1947 (IDA).

Darüber hinaus gibt es zahlreiche Spezialvorschriften für bestimmte Branchen wie den Factories Act 1948 (FA), Sales Promotion Employees (Conditions of Service) Act 1976, Plantations Labour Act 1951 (PLA) oder den Beedi and Cigar Workers (Conditions of Employment) Act 1996 sowie den jeweiligen Shops and Establishment Act (SEA) der Bundesstaaten. Tarifvertragliche Bestimmungen haben grundsätzlich Vorrang vor den gesetzlichen Vorgaben.

Das Arbeitsrecht befindet sich in einem Reformprozess: Das im August 2019 verabschiedete Gesetz über Löhne ([Code on Wages, 2019](#)) wird Anwendung auf alle Arbeitnehmer unabhängig vom Monatsgehalt finden. Der Mindestlohnanspruch soll für alle Arbeitnehmer aller Branchen gelten (Sec. 5). Die Zentralregierung kann künftig einen "floor wage" je nach Region festlegen.

Im September 2020 wurden erlassen: Der [Code on Social Security, 2020](#) (Sozialversicherung), der [Occupational Safety, Health and Working Conditions Code, 2020](#) (Arbeitsschutz) sowie der [Industrial Relations Code, 2020](#) (Arbeitsbeziehungen). Alle eingangs aufgeführten Einzelgesetze auf nationaler Ebene werden in diesen vier neuen Kodifikationen zusammengeführt. Insgesamt sollen 29 Gesetze aufgehoben und die große Zahl der Arbeitsgesetze reduziert werden.

Wann die neuen Codes in Kraft treten (voraussichtlich im Finanzjahr 2022/2023), gab die Regierung noch nicht bekannt.

Vertragsabschluss

Grundsätzlich herrscht Vertragsfreiheit. Angesichts einer hohen gesetzlichen Regelungsdichte bleibt der Schutz des Arbeitnehmers auch ohne Arbeitsvertrag gewährleistet, dieser richtet sich vorrangig an geringfügig Qualifizierte wie Tagelöhner. Entsprechend ist der Abschluss schriftlicher Arbeitsverträge nicht vorgeschrieben und lediglich im Rahmen von anspruchsvolleren Tätigkeiten üblich. Der Abschluss eines schriftlichen Arbeitsvertrages ist aus Nachweisgründen dennoch sinnvoll.

Arbeitsverhältnisse können befristet oder unbefristet eingegangen werden. Eine Höchstdauer der Befristung ist gesetzlich nicht vorgeschrieben.

Der Arbeitgeber ist bei der Höhe der Löhne an die durch das MWA vorgegebenen Mindestlöhne gebunden. Diese variieren insbesondere je nach Bundesstaat, Branche, Altersgruppe sowie Tätigkeit und werden regelmäßig angepasst. In der Regel kommen (teilweise regional) unterschiedliche Zuwendungen hinzu.

Rechte und Pflichten der Vertragsparteien

Die wöchentliche Regelarbeitszeit beträgt 48 Stunden (Sec. 51 FA). Überstunden sind in beschränktem Umfang zulässig und nach Sec. 59 FA mit dem Doppelten des normalerweise gezahlten Stundenlohns zu vergüten. Entsprechende Vorschriften finden sich in anderen Spezialgesetzen (wie Mines Act, PLA). Frauen dürfen grundsätzlich nachts zu bestimmten Zeiten nicht arbeiten.

Bezahlter Erholungsurlaub steht einem Arbeiter nach Sec. 79 FA erst dann zu, wenn er im vorangegangenen Kalenderjahr mindestens 240 (in Bergwerken 190) Tage lang gearbeitet hat. Für erwachsene Arbeiter entsteht alle 20 geleistete Arbeitstage ein Anspruch auf einen Urlaubstag, bei Minderjährigen alle 15 Arbeitstage.

Angestellte erhalten nach dem SEA des jeweiligen Bundesstaates meist zusätzlich zum regulären Urlaub eine festgelegte Anzahl an "Casual Leave"-Tagen – bezahlte Abwesenheit an einzelnen Tagen, die für Behördengänge, familiäre Angelegenheiten etc. genutzt werden kann.

Lohnfortzahlung im Krankheitsfall legt ein Unternehmen unter Berücksichtigung des regionalen SEA oder sonstiger anzuwendender Rechtsvorschriften fest.

Wegen der kulturellen und religiösen Vielfalt besteht keine landesweit einheitliche Liste der gesetzlichen Feiertage.

Vertragsbeendigung

Die ordentliche Kündigung unterliegt der Schriftform und hat eine Begründung zu enthalten. Die Kündigungsfrist beträgt einen Monat (Sec. 25F IDA).

Kündigungen können insbesondere verhaltens- oder betriebsbedingt erfolgen.

Die Höhe des Abfindungsanspruchs des Arbeitnehmers (Sec. 25C IDA) hängt von Betriebszugehörigkeit und Vergütungsklasse ab: Pro vollendetem Jahr Betriebszugehörigkeit erwächst ihm ein Abfindungsanspruch in Höhe von 15 Tagesgehältern. Nachvertragliche Wettbewerbsverbote sind in der Regel unwirksam und im Falle einer Kündigung nicht durchsetzbar.

Der Kündigungsschutz greift nach Sec. 25A und 25F IDA nur, wenn der Arbeitnehmer eine ununterbrochene Betriebszugehörigkeit von mindestens einem Jahr vorweisen kann und die Belegschaft die Anzahl von 50 Mitarbeitenden nicht unterschreitet. Arbeitnehmer in Führungspositionen können sich nicht auf den Kündigungsschutz nach dem IDA berufen.

Unternehmen, die in den vergangenen zwölf Monaten nicht weniger als 100 Angestellte beschäftigten, bedürfen zudem nach Sec. 25M (i.V.m. Sec. 25K) IDA für eine betriebsbedingte Kündigung grundsätzlich einer behördlichen Genehmigung; die gesetzliche Kündigungsfrist beträgt dann drei Monate (Sec. 25N IDA).

Abfindungszahlungen sind gesetzlich festgelegt. Im Rahmen des CLA ist darauf zu achten, dass eine Arbeitskraft, die eine Arbeitszeit von 120 Tagen im Jahr bei einer Firma absolviert, wie eine fest angestellte Kraft behandelt wird.

Arbeitnehmer können die Gewerkschaften einschalten. Für Streitigkeiten zur Kündigung sind bei "workmen" insbesondere die Arbeitsgerichte und eventuell weitere Instanzen zuständig.

Die außerordentliche fristlose Kündigung aus wichtigem Grund oder einvernehmliche Beendigung durch einen Aufhebungsvertrag sind jederzeit möglich.

Von Julia Merle | Bonn

Kontaktadressen

In Indien ist es wichtig, den richtigen Ansprechpartner zu kennen. Netzwerke sind essenziell.

Kontadressen

Bezeichnung	Anmerkungen
Ministry of Labour & Employment 	Bundesministerium für Arbeit und Beschäftigung
Ministry of Skill Development and Entrepreneurship 	Bundesministerium für Qualifizierung und Unternehmertum
Labour Bureau of Ministry of Labour and Employment 	Behörde für Beschäftigung und Arbeitsstatistik
Directorate General of Factory Advice Service and Labour Institute 	Behörde, die das Ministerium bei der Formulierung nationaler Strategien für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz in Fabriken und Häfen unterstützt.
Directorate General of Training 	Behörde für Berufsausbildung
Employees' Provident Fund Organisation 	Organisation für Sozialversicherung
Employees' State Insurance Corporation 	Organisation für Sozialversicherung
National Council of Vocational Education and Training (NC-VET) 	Regulierungsbehörde für Qualifizierung und Berufsbildung
National Skill Development Corporation (NSDC) 	Behörde für Qualifizierung
Deutsch-Indische Handelskammer (AHK Indien) 	Anlaufstelle für deutsche Unternehmen

Von Florian Wenke | Mumbai

Kontakt

Mareen Haring

Wirtschaftsexpertin

 +49 30 200 099 129

 [Ihre Frage an uns](#)

Alle Rechte vorbehalten. Nachdruck – auch teilweise – nur mit vorheriger ausdrücklicher Genehmigung. Trotz größt-

© 2022 Germany Trade & Invest

Gefördert vom Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz aufgrund eines Beschlusses des Deutschen Bundestages.