



Rechtsmeldung | Indien | Arbeits- und Arbeitsgenehmigungsrecht

## Indien - Elektronisches Portal zur Erfassung und Abwicklung von arbeitsbezogenen Meldepflichten

Von Frauke Schmitz-Bauerdick LL.M.

13.04.2015

(gtai) Die Regierung Modi macht mit den angekündigten Reformen tatsächlich ernst. Nach der Einführung des [E-Biz-Portals](#), mit dem die Unternehmensgründung verschlankt und vereinfacht werden soll, steht jetzt als wichtiger Punkt die umfassende Reform und Vereinfachung des indischen Arbeitsrechts auf dem Plan.

Das indische Arbeitsrecht gilt als komplex, veraltet und dringend reformbedürftig. Regeln zu Arbeitsverhältnissen finden sich in über mehr als 40 Gesetzen verstreut.

Als wichtigste Gesetze gelten der Industrial Disputes Act 1947, der Minimum Wages Act 1948, der Contract Labour (Regulation and Abolition) Act 1970, der Workman's Compensation Act 1923, der Payment of Wages Act 1936, der Payment of Gratuity Act 1972 und der Payment of Bonus Act 1965. Darüber hinaus gibt es noch zahlreiche Spezialvorschriften für bestimmte Segmente und Branchen, wie unter anderem den Factories Act 1948, den Sales Promotion Employees (Conditions of Service) Act 1976, den Beedi and Cigar Workers (Conditions of Employment) Act 1996 oder den jeweiligen Shops and Establishment Act der Bundesstaaten.

Die neue indische Regierung hat die Dringlichkeit der Problematik erkannt und arbeitet seit dem Regierungsantritt an einer Straffung und Modernisierung des Arbeitsrechts im Zuge der "[Make in India](#)"-Reformen. Einzelne Erfolge konnte sie bereits verbuchen. So betreibt das Ministry of Labour & Employment seit Oktober 2014 das [Portal Shram Suvidha](#), das mittels einer Labour Identification Number registrierten Unternehmen ermöglicht, ihren Berichtspflichten in Bezug auf 16 Arbeitsgesetze nachzukommen. Zudem zielt das System darauf ab, die Transparenz arbeitsrechtlicher Betriebsprüfungen zu erhöhen. Eine Ausweitung des Portals auf weitere Gesetze, Berichtspflichten und Bundesstaaten ist geplant.

Die Regierung arbeitet zudem an der Reform weiterer Gesetze, wie der des Factories Act, 1948. Der Gesetzentwurf, der zurzeit dem Parlament vorliegt, sieht die Einengung des Anwendungsbereichs des Factories Act auf Unternehmen mit mehr als 20 Angestellten vor. Die bislang geltenden Regelungen sind für Unternehmen mit 10 oder mehr Angestellten verpflichtend. Die Reform würde damit rund 70% der bislang den gesetzlichen Vorgaben unterliegenden Kleinunternehmen vom Anwendungsbereich des Gesetzes ausnehmen, ein in Indien nicht unumstrittener Schritt. Das Gesetz sieht zudem die Möglichkeit vor, im Bedarfsfalle die Anzahl der zulässigen Überstunden von bislang 50 auf 100 Überstunden, in Einzelfällen sogar auf 125 Überstunden pro Quartal zu erhöhen. Zugleich führt das Reformvorhaben konkretisierte und verbesserte Arbeitsschutzvorgaben ein.

# INDIEN - ELEKTRONISCHES PORTAL ZUR ERFASSUNG UND ABWICKLUNG VON ARBEITSBEZOGENEN MELDEPFLICHTEN

## Dieser Inhalt ist relevant für:

Indien

Arbeits- und Arbeitsgenehmigungsrecht / Arbeitssicherheits- und Arbeitsschutzrecht  
Recht

## Kontakt

Robert Herzner

 +86 21 6875 8536 ext. 1692

 [Ihre Frage an uns](#)

---

Alle Rechte vorbehalten. Nachdruck – auch teilweise – nur mit vorheriger ausdrücklicher Genehmigung. Trotz größtmöglicher Sorgfalt keine Haftung für den Inhalt.

© 2021 Germany Trade & Invest

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