

## Indien reformiert den Arbeitsmarkt

**Indien bleibt auf Reformkurs. Die in weiten Teilen veraltete Arbeitsgesetzgebung wird angepasst und modernisiert. Ab April 2021 könnten die neuen Gesetze wirksam werden.**

16.02.2021

Von **Florian Wenke** | Bonn

- ▶ [Arbeitsgesetzbücher ersetzen Einzelgesetze](#)
- ▶ [Kündigungen werden erleichtert](#)
- ▶ [Formaler Arbeitsmarkt soll gestärkt werden](#)
- ▶ [Auch Arbeitsschutz neu geregelt](#)
- ▶ [Mindestlohn an Lebenshaltungskosten orientiert](#)

Die indische Regierung unter Premierminister Narendra Modi hält weiter an ihrer Reformagenda fest. Seit seinem Amtsantritt 2014 ist das Land im Ease of Doing Business Ranking der Weltbank von Position 134 (von 189 Ländern) auf Rang 63 (von 190 Ländern) im Ranking für 2020 geklettert. Wenngleich das Ranking nicht unumstritten ist, so ist Indiens Aufstieg darin doch auf zahlreiche Reformen, Vereinfachungen und [Liberalisierungen](#) in verschiedenen Wirtschaftsbereichen zurückzuführen.

Diese waren von Wirtschaftsexperten immer wieder gefordert worden, denn viele Gesetze in Indien sind veraltet. Neben Schwierigkeiten rund um Eigentumsrechte und die komplexe Landgesetzgebung, werden besonders die rigiden Arbeitsgesetze oft als Hemmnis für mehr Wirtschaftswachstum und Beschäftigung genannt. Nachdem 2019 und 2020 Reformen für den Arbeitsmarkt erlassen wurden, könnten diese ab April 2021 wirksam werden.

### Arbeitsgesetzbücher ersetzen Einzelgesetze

Die [Reformen im Bereich der Arbeitsgesetzgebung](#) [↗](#) zielen zunächst auf eine Konsolidierung bestehender Vorgaben ab. So wurden Inhalte von 29 unterschiedlichen bereits bestehenden Gesetzen in vier neuen Arbeitsgesetzbücher zusammengefasst. Neben der Konsolidierung erfolgte auch eine Modernisierung der Regelungen. Gleichzeitig wurde die Chance zum Vereinheitlichen (beispielsweise bei Definitionen) wahrgenommen. Nach indischen Angaben sollen die neuen Gesetzbücher 500 Millionen Arbeiter im Land betreffen.

### Kündigungen werden erleichtert

Der Industrial Relations Code, 2020 befasst sich mit Fragen rund um Gewerkschaften, Arbeitsbedingungen und Verhalten bei innerbetrieblichen Konflikten. Er ist aus drei bisher bestehenden Gesetzen hervorgegangen, darunter der Industrial Disputes Act von 1947.

Durch die neuen Regelungen sollen Arbeitgeber beispielsweise beim Abbau von Arbeitsplätzen mehr Flexibilität bekommen. Bisher galt, dass Unternehmen mit mehr als 100 Mitarbeitern die Genehmigung staatlicher Stellen benötigen, wenn Personal entlassen wurde und Produktionsstätten geschlossen werden sollten. Diese Grenze soll auf 300 Mitarbeiter erhöht werden. Die Regelung könnte letztlich sogar für zusätzliche Arbeitsplätze sorgen. Nicht wenige Firmen beschäftigten trotz vorhandenem höheren Beschäftigungspotenzial weniger als 100 Mitarbeiter, um in Krisenzeiten oder während konjunktureller Einbrüche zügig Personalkosten durch Stellenabbau senken zu können. Diese Flexibilität bleibt nun auch bei steigender Personalstärke erhalten.

## INDIEN REFORMIERT DEN ARBEITSMARKT

Ebenfalls neu festgelegt ist, dass Betriebe künftig erst bei 300 Mitarbeitern - bisher waren es 100 - schriftliche Arbeitsanweisungen für ihrer Beschäftigten festlegen müssen. Diese sogenannte Standing Order war bisher bereits ab 100 Arbeitern notwendig. Während Befürworter die neuen Grenze als Schritt zu mehr Flexibilität für Arbeitgeber sehen, sagen Gegner, dass sie zu mehr Willkür gegenüber den Arbeitnehmern führen werde.

### Gewerkschaften und Streikregelungen betroffen

Ebenfalls festgehalten ist, dass in Unternehmen mit mehreren aktiven Gewerkschaften künftig diejenige mit mehr als 51 Prozent der Belegschaft als Mitglieder die alleinige Vertretung bei Verhandlungen zuerkannt wird. Erfüllt keine der Gewerkschaften das Kriterium, dann obliegt es dem Arbeitgeber einen Verhandlungsrat aufzustellen. Dieser muss aus Vertretern der Gewerkschaften bestehen, die jeweils mehr als 20 Prozent der Arbeitskräfte als Mitglieder haben.

Für Streiks in Industrieunternehmen gilt eine Ankündigungsfrist von 60 Tagen gegenüber dem Arbeitgeber beziehungsweise von 14 Tagen, wenn die Ankündigung bereits erfolgt ist. Die gleichen Fristen gelten auch im Fall von Aussperrungen.

### Formaler Arbeitsmarkt soll gestärkt werden

Der Code on Social Security, 2020 kann als Sozialgesetzbuch bezeichnet werden. Er ersetzt neun bestehende nationale Gesetze. Die neuen Regelungen sorgen unter anderem dafür, dass für Arbeitnehmer keine Mindestbeschäftigungszeiten mehr notwendig sind, um Anspruch auf Gratifikation zu erhalten. Bisher war eine Beschäftigungsdauer von mindestens fünf Jahren die Voraussetzung, um Anspruch auf Zahlung dieser Abfindung nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu erhalten.

Durch den Code on Social Security, 2020 wird ebenfalls der Versuch unternommen, Sozialprogramme auch auf Beschäftigte des informellen Sektor sowie der Bereiche der Gig Economy und der Plattform Economy auszuweiten.

### Auch Arbeitsschutz neu geregelt

Der Occupational Safety, Health and Working Conditions Code, 2020 ersetzt 13 bestehende Gesetze in den Bereichen Arbeitsschutz, Gesundheit am Arbeitsplatz sowie Arbeitsbedingungen. So werden beispielsweise Arbeits- und Pausenzeiten behandelt und Themen wie Urlaub, Überstunden und Nachtarbeit geregelt. Während einige Stimmen von einer starken Entbürokratisierung durch den neuen Code sprechen, sehen andere die Rechte von Arbeitnehmern durch diesen untergraben.

### Mindestlohn an Lebenshaltungskosten orientiert

Bereits im Jahr 2019 wurde der Code on Wages, 2019 vom Parlament verabschiedet und damit vier alte Gesetze ersetzt. Die neuen Regelungen behandeln Themen rund um die Zahlung von Löhnen und Boni. Dabei wird erstmals eine einheitliche Definition des Begriffs Lohn geliefert.

Regelungen, den Mindestlohn (Floor Wage) betreffend, sind ebenfalls enthalten. Die Berechnung soll sich an den Lebensbedingungen der Arbeitnehmer orientieren. So fließen Bedarfe für Nahrung, Wohnen, Kleidung, Energieverbrauch und die Versorgung von Kindern in die Berechnung mit ein. Außerdem haben die Qualifikationsstufe des Arbeitnehmers sowie der Wohnort Einfluss auf die Höhe des Mindestlohnes. Die so festgelegte Lohnuntergrenze gilt als absolutes Minimum. Die Bundesstaaten können anschließend frei entscheiden, ob sie einen separaten Mindestlohn festlegen, der dem zentralstaatlichen entspricht oder darüber liegt.

Im Text ist ferner verankert, dass keine Lohndiskriminierung aufgrund des Geschlechtes erfolgen darf. Der Grundsatz der Lohnleichheit ist damit gesetzlich festgehalten.

### Mehr zu:

Indien

Arbeits- und Arbeitsgenehmigungsrecht / Arbeitsmarkt, Lohn- und Lohnnebenkosten  
Wirtschaftsumfeld

### 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 größtmöglicher Sorgfalt keine Haftung für den Inhalt.

© 2021 Germany Trade & Invest

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