

Lohn- und Lohnnebenkosten - Indien

Arbeitslosenquote in Indien so hoch wie zuletzt vor 45 Jahren / Von Heena Nazir und Julia Merle (Mai 2019)

Mumbai (GTAI) - Indien benötigt dringend neue Arbeitsplätze für die wachsende Zahl der Arbeitsuchenden. Die Löhne werden 2019 voraussichtlich um 9,7 Prozent steigen und damit ähnlich wie im Vorjahr.

Allgemeines zum Arbeitsmarkt

Für ein nachhaltiges Wirtschaftswachstum müssen in Indien dringend Arbeitsplätze geschaffen werden. Jedes Jahr drängen circa acht bis 12 Millionen junge Inder und Inderinnen auf den Arbeitsmarkt. Dies stellt die Regierung vor eine große Herausforderung, da die Zahl der neuen Stellen nicht die Arbeitsplatznachfrage der wachsenden erwerbsfähigen Bevölkerung decken kann. Die erhofften Beschäftigungseffekte des Wachstums im Finanzjahr 2018/19 (1. April bis 31. März) in Höhe von 7,1 Prozent sind bislang ausgeblieben - von "Jobless Growth" ist die Rede.

Auch heute beziehen Expertenschätzungen zufolge noch etwa 42 Prozent der Bevölkerung ihr Einkommen direkt oder indirekt aus der Landwirtschaft. Aufgrund der niedrigen Produktivität ist dort die Armut weit verbreitet und vergleichbar mit anderen Schwellenländern gibt es eine Landflucht auf dem Subkontinent - die Jugend sucht meist Beschäftigung in den urbanen Zentren.

Indien fällt hier jedoch statistisch aus dem Rahmen, da sich die Migration in die städtischen Räume, speziell in Großstädte und Metropolen, bereits bei einer Urbanisierungsquote von gerade einmal 33,6 Prozent verlangsamt (in der Regel erst ab 55 Prozent zu beobachten). Gründe dafür sind zu wenige passende Arbeitsplätze - der Dienstleistungssektor kann nur in begrenztem Maße Arbeitskräfte mit niedriger Bildung beschäftigen - sowie die unzumutbaren Lebensbedingungen für die Tagelöhner in den Slums der Großstädte.

Problematisch für eine nachhaltige Entwicklung ist zudem, dass mehr als 80 Prozent der Erwerbstätigen im nichtorganisierten Sektor als selbstständige Arbeiter oder als Arbeitnehmer in Klein- und Kleinstunternehmen tätig sind. Schätzungsweise 50 Prozent des Bruttoinlandsproduktes (BIP) werden im nichtorganisierten Sektor erwirtschaftet, was dessen Schlüsselrolle für die indische Wirtschaft und den Arbeitsmarkt widerspiegelt.

Die offizielle Arbeitslosenquote für 2018 wird vom indischen Statistikamt auf 6,1 Prozent prognostiziert und ist damit so hoch wie zuletzt vor 45 Jahren. Angaben des Analyseinstituts Centre for Monitoring the Indian Economy (CMIE) zufolge gingen im Kalenderjahr 2018 rund elf Millionen Arbeitsplätze verloren, insbesondere in ländlichen Regionen und im nichtorganisierten Sektor. Auch die Organisation des herstellenden Gewerbes All India Manufacturers' Organisation berichtet, dass seit 2016 circa 3,5 Millionen Stellen gestrichen wurden.

Zwar gibt es staatliche Kampagnen, die mit direkten Maßnahmen wie Skill India und indirekten Maßnahmen wie Make in India darauf abzielen, die stark wachsende Bevölkerung in Brot und Arbeit zu bringen, jedoch müssen hier bedeutend effektivere Anstrengungen unternommen werden um sicherzustellen, dass das Potenzial der demografischen Dividende tatsächlich genutzt werden kann. Dies geht Hand in Hand mit der Reduzierung des Zulaufs in den informellen Sektor - ein Grundpfeiler für nachhaltiges Wirtschaftswachstum.

Allgemeine Arbeitsmarktdaten in 2018 1)

Bevölkerung (in Mrd.)

1,3

LOHN- UND LOHNNEBENKOSTEN - INDIEN

Erwerbspersonen (Bevölkerung älter als 15 und jünger als 65 Jahre, in Mio.) 2)	899
Erwerbstätigenquote (Bevölkerung älter als 15, in %)2)	67,4
Arbeitslosenquote	6,1
Analphabetenquote (in %)	27
Universitätsabschluss (in Mio.)3)	36,6

1) Schätzungen; 2) Prognose; 3) Finanzjahr 2017/18

Quellen: Weltbank; Internationaler Währungsfonds; Business Standard; International Labour Organisation; All India Survey on Higher Education (2017-18); India Brand Equity Foundation, April 2019

Fachkräftemangel trotz hoher Jugendarbeitslosigkeit

Der Fachkräftemangel in Indien stellt eine der größten Herausforderungen für deutsche Unternehmen dar. Dieser macht sich sowohl in der verarbeitenden Industrie als auch im Dienstleistungssektor zunehmend bemerkbar. Dringend benötigt werden beispielsweise Ingenieure für die Kfz- und Kfz-Zulieferindustrie oder Naturwissenschaftler für forschungsintensive Branchen wie die Bio- und Nanotechnologie sowie den Chemie- und Pharmasektor. Aber auch im Niedriglohnssektor und in der Bauindustrie wird es immer schwieriger, geeignetes Personal zu finden.

Die Qualität der Ausbildung, sowohl im akademischen als auch nichtakademischen Bereich, differiert stark. Während die Indian Institutes of Technology (IIT) und die Indian Institutes of Management (IIM) weltweit einen ausgezeichneten Ruf genießen, bleiben die meisten Universitäten weit hinter dieser Ausbildungsqualität zurück. Neben der Qualität der Hochschulausbildung bemängeln Unternehmen oftmals den meist geringen Praxisbezug. Deutsche Maschinenbauer berichten beispielsweise, dass ein Ingenieur nach dem Universitätsabschluss meist weitere zwei bis drei Jahre im Unternehmen ausgebildet werden müsse, bis er bei einem Projekt im Team voll einsatzfähig sei.

Zur Qualität nichtakademischer Ausbildung liegt keine Untersuchung vor. Unternehmensangaben zufolge ist das Problem hier noch ausgeprägter. Besonders hoch ist der Fachkräftemangel im technischen Bereich, das heißt in traditionellen Handwerks- und Lehrberufen. Eine systematische Berufsausbildung vergleichbar mit dem dualen System gibt es nicht. Außerdem sind zu wenige Ausbildungsplätze vorhanden. Nur circa 10 Prozent aller Erwerbsfähigen haben eine berufliche Qualifikation (Vocational Training). Dabei ist die Mehrzahl dieser Ausbildungsmöglichkeiten auf einen höheren technischen oder einen akademischen Abschluss ausgerichtet.

Strukturierte, bedarfsorientierte Berufsausbildung geht in Indien bislang vor allem auf Einzelengagements von Unternehmen zurück, die sich mit privaten oder staatlichen Ausbildungseinrichtungen zusammengetan haben. Wegen des Mangels an externen Ausbildungsmöglichkeiten haben viele deutsche Firmen eigene, interne Ausbildungsstrukturen geschaffen. Allerdings sind betriebsinterne Ausbildungen meist auf die unmittelbare Tätigkeit beschränkt, und Hintergrundwissen wie Materialkunde wird auch eher selten vermittelt.

Regierungsinitiativen sollen Arbeitsplätze schaffen

Mit dem großangelegten Bildungsprogramm Skill India will die Regierung dem Mangel an qualifizierten Arbeitskräften entgegensteuern. Ehrgeiziges Ziel: Bis 2022 sollen 400 Millionen Inder und Inderinnen beruflich ausgebildet werden. Experten bezweifeln, dass dies in einem aussagekräftigen Rahmen realistisch ist. Bislang läuft die Umsetzung eher beschwerlich an.

Die Privatwirtschaft soll inhaltlich und finanziell in Form von Public-private Partnerships (PPP) eingebunden werden. Unterstützt wird das Engagement von den beiden großen Industriedachverbänden Confederation of Indian Industry (CII) und Federation of Indian Chambers of Commerce and Industry (FICCI). Da eine geregelte Berufsausbildung fehlt,

LOHN- UND LOHNNEBENKOSTEN - INDIEN

sollten Unternehmen, die lokale Fachkräfte rekrutieren, der praktischen Arbeitserfahrung neben der Schul- und weiterführenden Ausbildung eine große Bedeutung beimessen.

Daneben soll der Industriesektor von aktuell circa 16,7 Prozent auf 25 Prozent des BIP erhöht werden. Hierzu wurde die Kampagne Make in India ins Leben gerufen. Durch die Entwicklung der verarbeitenden Industrie sollen dringend benötigte Arbeitsplätze geschaffen werden. So bietet die Regierung Unternehmen beispielsweise für neugeschaffene Arbeitsplätze einen Steuernachlass auf die jeweiligen Bezüge von bis zu 30 Prozent.

Auch dieses Regierungsprojekt war mit Pressearbeit und Werbung für den Produktionsstandort Indien im Ausland bisher eher wenig erfolgreich. Experten bezweifeln, dass die Initiative ausreichend Jobs schafft und die Lücke zwischen Arbeitsuchenden und verfügbaren Stellen schließen kann.

Dienstleistungen von Personalberatern nimmt zu

Unternehmen greifen bei der Besetzung von Leitungsfunktionen vermehrt auf die Dienstleistungen von Personalberatern zurück. Entsprechend groß ist das Angebot von indischen und internationalen Personalvermittlungen. Die Agenturen berechnen etwa 25 bis 33 Prozent des Bruttojahresgehalts für die erfolgreiche Vermittlung auf höherer Managementebene. Nicht selten erhalten Betriebe auf Stellenausschreibungen Hunderte, wenn nicht sogar Tausende Bewerbungen, von denen der Großteil meist nicht einmal die Mindestqualifikationen erfüllt. Vor allem bei personalintensiven Unternehmen übernehmen Agenturen deshalb auch die Vorauswahl der Kandidaten. Zu den großen Personalvermittlungsgesellschaften zählen Aon Hewitt, Kelly Services, Manpower und TeamLease.

Die Rekrutierung von Absolventen der renommierten indischen Hochschulen wie den IIT oder den IIM erfolgt im Rahmen von "Campus Placements". Bei diesen Veranstaltungen haben Unternehmen die Möglichkeit, sich zu präsentieren und mit geeigneten Kandidaten in Kontakt zu treten. Das Verfahren unterliegt sehr strengen Vorschriften über die Abgabe von Jobangeboten seitens der Unternehmen sowie hoher Transparenz hinsichtlich des offerierten Gehalts.

Streiks und Aussperrungen sind weit verbreitet

Letzten verfügbaren Zahlen von 2013 zufolge, die vom indischen Arbeitsministerium in 2017 veröffentlicht wurden, gab es in Indien circa 11.556 offizielle Gewerkschaften und darüber hinaus eine Vielzahl an unorganisierten, nicht-registrierten Gewerkschaften. Der Einfluss der zahlreichen Betriebs- und wenigen Dachgewerkschaften ist groß, da die meisten organisatorisch eng mit politischen Parteien verbunden sind. Untereinander sind die Gewerkschaften kaum vernetzt, und jede Betriebsgewerkschaft handelt mehr oder weniger eigenständig. Flächendeckende Tarifverträge gibt es nicht, Vereinbarungen werden in der Regel unternehmensabhängig geschlossen. Ebenso gibt es für Unternehmen die Herausforderung, dass mehrere Gewerkschaften an einem Ort (Produktionsstätte) parallel aktiv sind.

Generell ist der Arbeitsmarkt sehr stark reguliert, was viele Unternehmen dazu führt, einen hohen Anteil an Zeitarbeitern zu beschäftigen, um den Personalbestand flexibler an die Auftragssituation anpassen zu können. Dies birgt Konfliktpotenzial, welches in den letzten Jahren mehrfach zu Arbeiterunruhen wegen unterschiedlicher Arbeitsbedingungen von Festangestellten und Leiharbeitskräften führte. Nach Angaben des Labour Bureau gab es von Januar bis Oktober 2017 (letzte verfügbaren Daten) insgesamt 80 Streiks und elf Aussperrungen.

Löhne und Gehälter

Die Gehälter sollen 2019 im Schnitt um 9,7 bis 10 Prozent steigen. Langfristig werden eher einstellige Lohnzuwächse erwartet, weil indische Unternehmen kostensensibler produzieren müssen, um international konkurrenzfähig zu bleiben. Trotzdem steht Indien asienweit mit den höchsten Lohnsteigerungen an der Spitze, heißt es in einer Studie der weltweit tätigen Personalfirma Aon Hewitt Associates. Auf dem zweiten Platz folgt China mit einer Steigerung von 6,5 Prozent, und mit 5,9 Prozent belegen die Philippinen den dritten Platz.

Entwicklung der durchschnittlichen Bruttomonatslöhne

	2012	2014	2016	2018 1)	2019 2)
nominal (in Landeswährung INR)	6.264	7.077	9.100	9.646	9.750
nominal (in US\$) 3)	90,64	102,41	131,68	139,58	141,08
reale Veränd. (in %) 4)	4,6	13,0	28,6	6,0	1,1

1) Schätzungen; 2) Prognose; 3) Wechselkurs vom 12. April 2019: 1 US-Dollar (US\$) = 69,10 indische Rupien (iR)

Quellen: Labour Bureau - Ministry of Labour; Trading Economics; Economics Times, April 2019

Höhe der Lohnzuwächse abhängig von Standort, Branche und Position

Vom mittleren Management aufwärts sind die in der privaten Wirtschaft gezahlten Entgelte weitgehend das Ergebnis individueller Verhandlungen zwischen Arbeitnehmer und -geber. Sie können für vergleichbare Positionen in einer Branche erheblich variieren. Große Spannbreiten bestehen auch bei der Vergütung nach Funktionen innerhalb eines Unternehmens. Entscheidend sind Standort, Berufserfahrung und weitere Faktoren wie beispielsweise das Renommee der besuchten Hochschule. Gehaltssteigerungen zwischen 10 und 30 Prozent pro Jahr sind vor allem bei Leitungsfunktionen keine Seltenheit.

Einige deutsche Unternehmen streben eine stärker leistungsbezogene Vergütung an. Der Trend zur Zahlung von an betrieblichen Erfolg und direkte persönliche Leistung gebundenen variablen Gehaltskomponenten wird nicht nur in den oberen Einkommensrängen, sondern auch im mittleren Bereich stärker.

Für ungelernete Kräfte bestehen Gehaltsuntergrenzen. Die Zentralregierung hat dabei für ihren Verantwortungsbereich einen Mindestlohn von 300 bis 375 iR pro Tag - je nach Art der Arbeit - vorgegeben. Der untere Wert soll auch in den Bundesstaaten nicht unterschritten werden. Die Praxis zeigt, dass Abweichungen nicht nur nach oben, sondern auch nach unten stattfinden.

Auf der Ebene der unteren Einkommenskategorien führen oft die Gewerkschaften mit der Geschäftsführung Lohnverhandlungen für den jeweiligen Betrieb. Flächentarife gibt es nicht. Der Abschluss wird nach unten tendenziell an der Inflation, gemessen am Verbraucherpreisindex für Industriearbeiter, festgemacht. Die Gewerkschaften haben einen großen Einfluss auf die Gehaltsverhandlungen und die Arbeitsmarktregelungen sind sehr restriktiv.

In den Metropolen wird am meisten gezahlt

Die Gehälter variieren regional stark. Die höchsten Vergütungen werden im Finanzzentrum Mumbai gezahlt. Laut der Personalberatung TeamLease Services führt die Metropole die Rangliste der Gehälter auf dem Subkontinent an. New Delhi befindet sich auf Platz 2. Auch in Bengaluru, Kolkata und Chennai werden gute Löhne und Gehälter gezahlt. In den sogenannten Tier-2-Cities - also den 35 "kleinen" Millionenstädten wie beispielsweise Hyderabad, Coimbatore, Pune - hat die Entlohnung in den letzten Jahren stark angezogen. Generell gilt: Je weiter man sich von urbanen Regionen wegbewegt, desto geringer sind die Bezüge.

Durchschnittliche Bruttomonatslöhne nach Bundesstaaten 1)

	2018 (in iR)	2018 (in US\$) 2)
Landesdurchschnitt	44.549	644,63

LOHN- UND LOHNNEBENKOSTEN - INDIEN

Hauptstadtregion: Delhi	50.900	736,53
Hochlohnregion: Mumbai (Maharashtra)	55.300	800,20
Niedriglohnregion: Chandigarh (Punjab)	43.500	629,55

1) für Vermögensverwalter in Banken, Finanzdienstleistungen und Versicherung mit fünf bis acht Jahren Berufserfahrung; 2) Wechselkurs vom 12. April 2019: 1 US\$ = 69,10 iR

Quelle: Team Lease Jobs and Salary Primer 2018, Payscale, April 2019

Durchschnittliche Bruttomonatslöhne nach ausgewählten Branchen 1)

	2018 (in iR)	Veränd. (in %) 2018/17	2018 (in US\$) 3)
Bauwirtschaft	51.166	3,0 2)	740,38
Bergbau	63.900	6,5 2)	924,64
Verarbeitendes Gewerbe, darunter		9,2	
.Nahrungsmittel-/Getränkeindustrie	58.704	9,5 2)	849,46
.Textilindustrie	50.329	3,5 2)	728,27
.Chemie	58.023	9,6	839,60
.Fahrzeugbau	29.744	9,4	430,40
Hotel und Gastronomie	40.880	10,6	591,54
Telekommunikationen	40.516	7,7	586,27
Finanzwesen, Banken, Versicherungen	32.618	12,3	471,99
BPO und IT Dienstleistungen	25.411	12,0	367,70
Informationstechnologie	87.333	11,9	1.263,72
Landwirtschaft	28.333	7,4	409,98
Gesundheitswesen & Pharmaindustrie	41.035	13,0	593,78
Industrielle Fertigung	25.978	6,3	375,91
Medien & Unterhaltung	37.767	9,1 2)	546,49
Energie	39.300	13,8	568,68
Verkauf	28.227	11,6	408,45
E-Commerce und Start-ups	34.611	10,3	500,83
Bildungsdienstleistungen	51.700	12,3	748,11

1) Durchschnittlicher Bruttomonatslohn nach zwei bis drei ausgewählten Profilen in der Sales und Marketingbranche in New Delhi; 2) Schätzungen von Branchenkennern; 3) Wechselkurs vom 12. April 2019: 1 US\$ = 69,10 iR

LOHN- UND LOHNNEBENKOSTEN - INDIEN

Quelle: Team Lease Jobs and Salaries Primer 2018 und Naukri.com, April 2019

Die Vergleichbarkeit der Gehaltserhöhungen zwischen Unternehmen wird durch unterschiedliche Berechnungsarten erschwert. Die Frage ist, ob das Grundgehalt oder das Bruttogehalt als Basis verwendet wird. Oft macht das Grundgehalt nur ein Drittel des Bruttogehalts aus, dazu kommen Sondervergütungen wie Zuschüsse zu Unterkunft oder Transport.

Durchschnittliche Bruttomonatslöhne nach ausgewählten Positionen

Position	2018 (in iR)	Veränderung 2018/17 (in %)	2018 (in US\$) *)
Verkauf			
.Verkaufskoordinator	32.133	3,0	465,97
.Teamleiter	45.167	9,2	653,57
.Einzelhandelsleiter	23.433	6,0	339,08
.Einkaufsleiter	26.500	4,3	383,46
.Marketingassistent	33.933	2,6	491,02
Büroservices			
.Verwaltungsbeamter	34.300	6,1	496,33
.Rezeptionist	23.600	6,8	341,50
.Datenerfasser	19.800	11,9	286,51
.Betriebskoordinator	23.133	15,3	334,74
Technik			
.Elektrikerin	37.700	3,8	545,52
.Service-Supervisor	39.666	4,1	573,99
Arbeiter			
.Schönheitsberater	25.633	6,4	370,91
.Verpackungsassistent	27.300	3,1	395,04
IT			
.Mitarbeiter IT-Support	42.300	5,6	612,09
.Netzwerkingenieur	67.567	5,5	977,70

*) Wechselkurs vom 12. April 2019: 1 US\$ = 69,10 iR

Quelle: TeamLease, Salary Primer 2018, April 2019

LOHN- UND LOHNNEBENKOSTEN - INDIEN

Bruttolöhne (Produktion) 1) 2)

	Tätigkeit	2018 (in iR)	Veränderung 2018/17 (in %)	2018 (in US\$) 3)
Angelernte Arbeiterin (Tätigkeiten, die in wenigen Tagen zu erlernen sind und für die keine spezielle Berufsausbildung notwendig ist)	Reinigungskraft im Gesundheitswesen mit 0 bis 2 Jahren Erfahrung	11.700	k.A.	169,30
Mitarbeiterin, die unter Aufsicht Tätigkeiten ausführt, für die eine mehrjährige Berufsausbildung erforderlich ist	"Mechanical Engineer" im Kfz-Sektor; Arbeitserfahrung: 2 bis 5 Jahre	18.100	8,4	261,91
Ausgebildete Mitarbeiterin mit mehrjähriger, praktischer Berufserfahrung, die Aufgaben zuverlässig ohne Aufsicht durchführen und Fertigungsprozesse einrichten kann	"Design Engineer" im Automobilsektor; Arbeitserfahrung: 5 bis 8 Jahre	64.000	6,0	926,09
Mitarbeiterin mit mehrjähriger Erfahrung und Leitungsbefugnis, die als Vorarbeiterin die Arbeit von Produktionsbereichen verantwortet	"Project Manager" im Energiesektor; Arbeitserfahrung: 5 bis 8 Jahre	90.700	8,2	1.312,44

1) zur besseren Lesbarkeit wird in dieser Tabelle bei den Berufsbezeichnungen die jeweilige Begrifflichkeit sowohl für die männliche als auch die weibliche Form verwendet; 2) in New Delhi; 3) Wechselkurs vom 12. April 2019: 1 US\$ = 69,10 iR

Quelle: TeamLease Jobs and Salaries Primer 2018, April 2019

Lohnnebenkosten

Zu den wichtigsten Zusatzleistungen gehört das 13. Monatsgehalt, das üblicherweise anlässlich der Diwali-Feiertage im Oktober beziehungsweise November gezahlt wird. Es stellt gleichzeitig die im Payment of Bonus Act geregelte minimale Zulage von 8,33 Prozent des Jahresgehalts dar. Das Bonusgesetz gilt für alle Unternehmen, die älter als fünf Jahre sind, mindestens 20 Mitarbeiter und im betrachteten Zeitraum einen Gewinn erzielt haben.

Die variable Komponente des Bruttojahresgehalts macht nach Schätzungen der Wirtschaftsberatung KPMG im Finanzjahr 2018/19 durchschnittlich 15,7 Prozent aus und wird in der Regel einmal jährlich gezahlt. In manchen Berufen wie beispielsweise bei Vertriebsmitarbeitern erfolgt die Zahlung jedoch meist monatlich oder vierteljährlich.

Im Regelfall erhalten Angestellte ferner monatliche Zuschüsse, beispielsweise zu Transport oder Unterkunft. Die Lohnauszahlung erfolgt im Allgemeinen zum Ultimo für den abgelaufenen Monat. Vorauszahlungen sind keine Seltenheit. Eine lange Betriebszugehörigkeit wird belohnt. Im Falle einer Kündigung ohne eigenes Verschulden werden Abfindungszahlungen - pro Jahr Zugehörigkeit zum Beispiel ein halbes Monatsgehalt - vereinbart.

Für leitende Angestellte stellen die Zulagen, sogenannte Allowances, einen erheblichen Teil des Arbeitsentgeltes dar. Nicht selten machen sie zwei Drittel des Gehalts aus. Im Falle hoch qualifizierter Spitzenkräfte entscheidet oft das Zulagenpaket über deren Verbleib in dem einen oder den Wechsel in ein anderes Unternehmen. Die Allowances können neben der erfolgsabhängigen Leistungsprämie die Gesamt- oder Teilfinanzierung der Unterkunftskosten, die medizinische Versorgung der Familie, Versicherungs- und Rentenbeiträge, einen Firmenwagen inklusive Chauffeur beinhalten

LOHN- UND LOHNNEBENKOSTEN - INDIEN

sowie die Übernahme der Kosten für Hausangestellte, der Gebühren für das Privattelefon oder der Reisekosten für die ganze Familie zum Heimatort.

Sozialversicherungsbeiträge

Für die indischen Arbeitgeber und -nehmer fallen zwei Beiträge zur Sozialversicherung an. Die staatliche Altersvorsorge erfolgt durch den Employees' Provident Fund, in den Arbeitgeber für Beschäftigte mit einem Monatseinkommen von bis zu 15.000 iR (217 US\$, Wechselkurs vom 12. April 2019: 1 US\$ = 69,1 iR) einzahlen müssen, wenn sie 20 oder mehr Beschäftigte haben. Der Beitrag beträgt für Arbeitgeber je 10 bis 12 Prozent - für Arbeitnehmer 12 Prozent. Hier gab es im Haushaltplan der Regierung für 2018/19 Änderungen: Um die Beschäftigung zu erhöhen, bietet die Regierung für die Neueinstellung von Mitarbeitern an, den Arbeitgeberanteil von 10 bis 12 Prozent für bis zu drei Jahren zu übernehmen. Für Frauen soll der Pflichtanteil von 12 Prozent auf 8 Prozent für die ersten drei Jahre herabgesenkt werden.

Der Employees' State Insurance Act sichert Geringverdiener gegen Krankheit, Arbeitsunfälle und anderes ab. Die Versicherung ist für Arbeitnehmer mit einem Monatseinkommen von weniger als 21.000 iR (304 US\$); Wechselkurs vom 12. April 2019: 1 US\$ = 69,1 iR) verpflichtend, wenn ein Betrieb zehn oder mehr Beschäftigte hat. Die Schwelle für die Abdeckung von Betrieben liegt in den Bundesstaaten Maharashtra und Chandigarh jedoch immer noch bei 20 Mitarbeitern. Beiträge leisten Arbeitgeber und Arbeitnehmer in unterschiedlicher Höhe von 4 beziehungsweise 1 Prozent des Grundgehalts. Für neue Firmen, die erst seit kurzem die Bedingungen für den Employees' State Insurance Act erfüllen, liegt der Arbeitgeberanteil bei 3 Prozent.

Sozialversicherungsbeiträge 2018/19 (in Prozent des Grundgehalts)

	Arbeitgeber
Rentenversicherung (Arbeitgeberanteil) 1)	8 bis 12
Krankenversicherung (Arbeitgeberanteil) 2)	3 bis 4
Abgabe für Lohnfortzahlung Mutterschaftsschutz (Arbeitgeberanteil) 3)	100
Arbeitslosenversicherung (Arbeitgeberanteil)	-
Sonstige Versicherungen (Arbeitgeberanteil)	-
Erläuterungen zu Beitragsbemessungsgrenzen	-

1) Employees' Provident Fund: ab einer Betriebsgröße von 20 Beschäftigten, wenn das Monatsgehalt 15.000 iR nicht übersteigt, sonst freiwillig; 2) Employees' State Insurance Act; 3) Frauen, die in Betrieben ab zehn Angestellten arbeiten, haben Anrecht auf 26 Wochen bezahlten Mutterschaftsurlaub

Quellen: The Employees' Provident Funds and Miscellaneous Provisions Act; Employees' State Insurance Act, Ministry of Labour and Employment; Cleartax, April 2019

Arbeitsrecht

Gesetzliche Regelungen auf einen Blick

Vergütung	wird durch Individualverträge nach Maßgabe gesetzlicher Mindestlohnvorgaben geregelt
-----------	--

LOHN- UND LOHNNEBENKOSTEN - INDIEN

Mindestlohn	Kein genereller nationaler Mindestlohn; unterschiedlich je nach Region, Branche, Alter, Betriebszugehörigkeit und Inflation, Empfehlung eines Expertenkomitees ist 375 iR pro Tag (ab Juli 2018)
Wochenarbeitszeit	Sec. 51 und 54 Factories Act: 48 Std., nicht mehr als 9 Stunden pro Tag; Sec. 56 Factories Act: in Fabriken maximal 10,5 Std. pro Tag
Zulässige Überstunden	Sec. 64 Factories Act: Regelarbeitszeit plus Überstunden maximal 60 Std. pro Woche; maximal 50 Überstunden in einem Quartal
Gesetzliche Feiertage	3 nationale Feiertage plus regionale Feiertage
Urlaubsanspruch	1 Tag pro gearbeitete 20 Tage; pro 15 Tage für Minderjährige (Sec. 79 Factories Act)
Lohnfortzahlung im Krankheitsfall	Keine eindeutige Regelung zur Pflicht des Arbeitgebers; für bestimmte Arbeitnehmer nach Employees´ State Insurance Act; Industrial Standing Orders
Mutterschaftsurlaub	26 Wochen vergütet für die ersten beiden Kinder, danach 12 Wochen; bei Adoption und Leihmutterschaft 12 Wochen
Probezeit	bis zu sechs Monate in der Praxis üblich (abhängig von Branche und Position)

Rechtsgrundlagen

Die Bestimmungen zu Arbeitsverhältnissen sind sehr kleinteilig, komplex und in einer Vielzahl von Gesetzen erfasst. Es bestehen Regelungen auf nationaler und lokaler Ebene mit einer Unterscheidung zwischen Angestellten und Arbeitern. Besonders relevant sind im Bereich des Individualarbeitsrechts 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 Plantations Labour Act 1951 oder den Beedi and Cigar Workers (Conditions of Employment) Act 1996 oder den jeweiligen Shops and Establishment Act der Bundesstaaten. Dabei gilt, dass tarifvertragliche Bestimmungen den gesetzlichen Vorgaben grundsätzlich vorgehen.

Zudem ist das 2017 in Kraft getretene Gesetz zum Schutz der Rechte von Personen mit einer Behinderung zu beachten.

Vertragsabschluss

Im Grundsatz gilt die allgemeine Vertragsfreiheit. Angesichts einer hohen gesetzlichen Regelungsdichte bleibt der Schutz des Arbeiters auch ohne Arbeitsvertrag gewährleistet, dieser richtet sich vorrangig an geringfügig qualifizierte wie Tagelöhner. Entsprechend ist der Abschluss schriftlicher Arbeitsverträge nicht vorgeschrieben und nur im Rahmen von anspruchsvolleren Tätigkeiten üblich. Der Abschluss eines schriftlichen Arbeitsvertrages ist aus Nachweisgründen dennoch sinnvoll. Arbeitsverhältnisse können befristet oder unbefristet eingegangen werden. Eine Maximaldauer der Befristung von acht Jahren nimmt die Rechtsprechung an.

Was die Lohnhöhe betrifft, so ist der Arbeitgeber an die Kraft des Minimum Wages Acts von der Regierung vorgegebenen Mindestlöhne gebunden. Diese variieren je nach Branche, Alter und Betriebszugehörigkeit und werden regelmäßig an die inflationäre Entwicklung angepasst. Der empfohlene Mindestlohn liegt bei 375 iR pro Tag. In der Regel kommen noch unterschiedlich geartete (und teilweise regional variierende) Zuwendungen hinzu.

Rechte und Pflichten der Vertragsparteien

Die wöchentliche Regelarbeitszeit beträgt nach Sec. 51 Factories Act 48 Stunden; mindestens ein Tag in der Woche ist frei. Überstunden sind in beschränktem Umfang zulässig und nach Sec. 59 Factories Act mit dem Doppelten des normalerweise gezahlten Stundenlohns zu vergüten. Entsprechende Vorschriften finden sich auch in anderen Spezialgesetzen wie beispielsweise dem Mines Act oder dem Plantations Labour Act. In vielen Bundesstaaten dürfen Frauen nachts von 20:00 Uhr bis 06:00 Uhr nicht arbeiten beziehungsweise muss der Arbeitgeber Sicherheitsanforderungen wie einen Transport zwischen Arbeitsplatz und Wohnung anbieten.

Bezahlter Erholungsurlaub steht einem Arbeiter nach Sec. 79 Factory Act erst dann zu, wenn er im vorangegangenen Kalenderjahr mindestens 240 (in Bergwerken 190) Tage lang gearbeitet hat. Die Anzahl der Urlaubstage berechnet sich für erwachsene Arbeiter aus einem Quotienten zwischen der Anzahl der geleisteten Arbeitstage und der Zahl 20, so dass alle 20 Arbeitstage der Anspruch auf einen Urlaubstag entsteht. Bei Minderjährigen ist dies alle 15 Arbeitstage der Fall.

Angestellte erhalten gemäß dem Shops and Establishment Act des jeweiligen Bundesstaates meist zusätzlich zum regulären Urlaub eine festgelegte Anzahl an "Casual Leave"-Tagen, das heißt bezahlte Abwesenheit an einzelnen Tagen, die für Behördengänge, familiäre Angelegenheiten etc. genutzt werden kann. Lohnfortzahlung im Krankheitsfall legt ein Unternehmen unter Berücksichtigung des regionalen Shops and Establishment Act oder sonstiger anzuwendender Rechtsvorschriften fest.

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

Vertragsbeendigung









Prinzipiell erfordert die Kündigung (Retrenchment) eines Arbeitnehmers einen besonderen Grund wie langzeitige Arbeitsunfähigkeit, Fehlverhalten oder betriebliche Erfordernisse (Lay-Off). Die Kündigung unterliegt der Schriftform und hat eine Begründung zu enthalten. Die gesetzliche Kündigungsfrist beträgt nach Sec. 25F Industrial Disputes Act einen Monat. Sec. 25C Industrial Disputes Act gibt dem Arbeitnehmer einen Abfindungsanspruch an die Hand. Die Höhe des Anspruchs ist abhängig von der Betriebszugehörigkeit und der Vergütungsklasse: Pro vollendetem Jahr Betriebszugehörigkeit erwächst dem Arbeitnehmer ein Abfindungsanspruch in Höhe von 15 Tagesgehältern. Nachvertragliche Wettbewerbsverbote sind in der Regel unwirksam und können im Falle einer Kündigung nicht durchgesetzt werden.

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

Unternehmen, die in den vergangenen zwölf Monaten nicht weniger als 100 Angestellte beschäftigten, bedürfen nach Sec. 25M (i.V.m. Sec. 25K) Industrial Disputes Act für eine betriebsbedingte Kündigung zudem einer behördlichen Genehmigung, die gesetzliche Kündigungsfrist beträgt dann drei Monate (Sec. 25N Industrial Disputes Act). Wurzelt das betriebliche Erfordernis für die Kündigung in einer Energieverknappung oder in einer Naturkatastrophe, entfällt die Genehmigungspflicht.

Oft versuchen die Arbeitnehmer, die Gewerkschaften einzuschalten. Dann kann man im Regelfall davon ausgehen, dass sich die Lösungsfindung länger hinziehen wird. Aber auch nach einer Entlassung kann der Betroffene vor einem Arbeitsgericht klagen, und das wird, gegebenenfalls mit Hilfe der Gewerkschaften, relativ oft getan. Ein Weg durch weitere Instanzen ist nicht ausgeschlossen. Abstandszahlungen sind üblich beziehungsweise in den entsprechenden Gesetzen wie dem Industrial Disputes Act explizit festgelegt. Im Rahmen des Contract Labour Act 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.

Kontaktadressen

Bezeichnung	Internetadresse	Anmerkungen
Bundesverwaltungsamt Informationsstelle für Auswanderer und Auslandstätige	http:// www.auswander.bund.de  ; http://www.bva.bund.de 	Praktische Hinweise für Expatriates, wie Informationen zu Bildungseinrichtungen, medizinischer Versorgung und Lebenshaltungskosten können über das Bundesverwaltungsamt bezogen werden
Employees' Provident Fund Organisation	http://www.epfindia.com 	Behörde des Arbeitsministeriums (Altersvorsorge für Arbeitnehmer)
Council of Indian Employers	http://www.ioe-emp.org/en/ ioe 	Arbeitgeberverband
Aon Hewitt	http://www.hewittasia.com 	Personalvermittlung
Kelly Services India Private Limited, India Corporate Office	http://www.kellyservices.co.in 	Personalvermittlung
Manpower India Services (MIS) Outsourcing Pvt. Ltd.	http:// www.manpowerindia.com 	Personalvermittlung
Indo-German Chamber of Commerce	http://www.indo-german.com 	Auslandshandelskammer

Weitere Informationen zu Wirtschaftslage, Branchen, Geschäftspraxis, Recht, Zoll, Ausschreibungen und Entwicklungsprojekten in Indien können Sie unter <http://www.gtai.de/indien> abrufen. Die Seite <http://www.gtai.de/asien-pazifik> bietet einen Überblick zu verschiedenen Themen in Asien-Pazifik.

Dieser Inhalt ist relevant für:

Indien
Arbeitsmarkt, Lohn- und Lohnnebenkosten / Infrastruktur
Wirtschaftsumfeld

Kontakt

Wilma Knipp

 +49 228 24 993 259

 [Ihre Frage an uns](#)

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

© 2020 Germany Trade & Invest

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