

Lohn- und Lohnnebenkosten | Ghana

23.04.2020

Löhne und Gehälter sind Verhandlungssache

Wenig Arbeitsplätze und eine schnell wachsende Bevölkerung führen in Ghana wie in fast allen afrikanischen Ländern zu einer angespannten Arbeitsmarktsituation.

Von Corinna Päßgen | Accra

Arbeitsmarkt

Arbeitsmarkt

Ghanas Bevölkerung ist jung und gut gebildet. Dennoch ist die Jugendarbeitslosigkeit hoch. Der Arbeitsmarkt gilt als konservativ.

Seit 2010 wächst die Wirtschaft Ghanas – mit Ausnahme der Jahre 2015 und 2016 – kontinuierlich mit Wachstumsraten des Bruttoinlandprodukts (BIP) zwischen 6 und 14 Prozent. Für 2020 wird ein realer Zuwachs von 5,2 Prozent erwartet, wobei die Auswirkungen der Corona-Pandemie hierbei noch nicht berücksichtigt sind.

Wichtigster Treiber ist der kapitalintensive Erdgas- und Erdölsektor, der allerdings nur in geringem Maße Arbeitsplätze schafft. Insofern hat das Wirtschaftswachstum noch nicht zu einer entsprechenden Anzahl neuer Arbeitsplätze geführt.

Die offizielle Arbeitslosenquote beträgt 6,7 Prozent, die tatsächliche Arbeitslosigkeit ist jedoch höher. Insbesondere junge Menschen sind von Arbeitslosigkeit betroffen. In 2018 waren der internationalen Arbeitsorganisation ILO zufolge 13,2 Prozent der Arbeitslosen zwischen 15 und 24 Jahre alt. Auch viele Hochschulabsolventen haben Probleme nach ihrem Abschluss eine Anstellung zu finden. Einen nach wie vor großen Anteil an der ghanaischen Wirtschaft hat zudem der informelle Sektor, in dem Arbeitsplätze schlecht bezahlt und ungeschützt sind.

Erschwerend hinzu kommt seit ein paar Jahren eine schleppende Konjunktur. Diese führt dazu, dass Unternehmen nur noch zurückhaltend einstellen. In einigen Bereichen wie dem Goldbergbau kam es sogar zu Entlassungswellen sowie zum Abzug von entsendeten Arbeitskräften.

Allgemeine Arbeitsmarktdaten

Bevölkerung (2018 in Mio.)	29,7
Erwerbspersonen (Bevölkerung älter als 15 und jünger als 65 Jahre, 2018 in Mio.)	17,2
Erwerbstätige (2018 in Mio.)	12,3
Arbeitslosenquote, offizielle (in %, nach ILO-Definition)	6,7

Quelle: Weltbank; Ghana Statistical Service; ILOSTAT; UNESCO Institute for Statistics

Analphabetenquote (1. Quartal 2019 in %)	28,5
Universitätsabschluss (in %) *)	10,4

In Ghana gibt es Interessenvertretungen von Arbeitnehmern in verschiedenen Branchen, wie zum Beispiel die Gewerkschaft der Minenarbeiter (GMWU) oder die Bau- und Bauarbeitergewerkschaft (CBWU). Als Dachverband fungiert der Trades Union Congress (TUC). Allerdings spielen Gewerkschaften und Streiks in Ghana nur im staatlichen Sektor eine Rolle, nicht aber im Privatsektor. Arbeitslose Hochschulabsolventen haben 2011 ihre eigene Interessensvertretung gegründet, die vormalige Unemployed Graduates Association of Ghana (UGAG), die heute als Association of Graduates in Skills Development Ghana (AGSD-GH) auftritt. Diese kritisiert regelmäßig die von der Regierung aufgelegten Programme zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit und insbesondere der Jugendarbeitslosigkeit als nicht weitreichend und effektiv genug.

Arbeitsverträge sind normalerweise unbefristet. Teilzeitarbeitsverhältnisse, wie sie in Deutschland immer mehr üblich werden, sind in Ghana nicht üblich. Gleiches gilt für Homeoffice-Regelungen. In diesem Sinne ist der ghanaische Arbeitsmarkt noch konservativ.

Im afrikanischen Vergleich gelten Ghanaer als recht gut gebildet. Gleichwohl gibt es Berufszweige, in denen es schwierig ist, qualifizierte Arbeitskräfte zu bekommen. Dies gilt zum Beispiel für die IT-Branche. Auf Personalvermittlungsagenturen wird regelmäßig zurückgegriffen. Zu den größten zählen Jobberman (www.jobberman.com.gh) und L'Aine (www.laineservices.com).

Von Corinna Päßgen | Accra

Lohnkosten

Lohnkosten

Löhne und Gehälter sind in Ghana Verhandlungssache, aktuelle Zahlen gibt es kaum. Ausländische Arbeitgeber sind beliebt.

Löhne und Gehälter

Aufgrund der wirtschaftlich schwierigen Zeiten steigen seit einigen Jahren auch die Löhne und Gehälter kaum noch. Es gibt einen staatlichen Mindestlohn, dieser ist jedoch nur für den staatlichen Sektor relevant. Privatfirmen zahlen in der Regel ohnehin besser. Der Mindestlohn beträgt seit dem 1.1.2020 11,28 GHS pro Tag und wird von dem National Tripartite Committee festgelegt.

Einen guten Ruf haben ausländische Arbeitgeber. Sie haben bei Ghanaern einen Imagevorteil gegenüber ghanaischen Unternehmen. Auch zahlen sie in der Regel besser als die ghanaischen Arbeitgeber. Bei den freiwilligen Zusatzleistungen, den sogenannten Allowances, ist das Niveau in etwa gleich. Hier zeigen sich ghanaische Unternehmen großzügig.

Entwicklung der durchschnittlichen Bruttomonatslöhne

	2014	2015	2016	2017
nominal (in GHS)	k.A.	884	k.A.	k.A.

Quelle: Global Wage Report 2018/2019 der International Labour Organization (ILO); Berechnungen von Germany Trade & Invest

	2014	2015	2016	2017
nominal (in US\$)	k.A.	153	k.A.	k.A.
reale Veränd. (in %)	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.

Aussagekräftige aktuelle Zahlen zu Gehältern in Ghana sind schwer verfügbar. Da Löhne und Gehälter zumeist individuell verhandelt werden, gibt es bereits Unterschiede auf Unternehmensebene. Hinzu kommen regionale und branchenbezogene Unterschiede. Tendenziell werden in den großen Städten wie Accra und Kumasi höhere Löhne und Gehälter gezahlt.

Durchschnittliche Bruttomonatslöhne nach Region

	2018 (in GHS)	Veränderung 2018/17 (in %) *)	2018 (in US\$)
Landesdurchschnitt			
Metropolregion Accra	860	k.A.	159
Kumasi	843	k.A.	156
Takoradi	649	k.A.	120
Tamale	287	k.A.	53

*) nominal

Quelle: Jobberman; Berechnungen von Germany Trade & Invest

Durchschnittliche Bruttomonatslöhne nach Branchen

	2018 (in GHS)	2018 (in US\$)
Insgesamt		
Bauwirtschaft	1.151	213
Bergbau	335	62
Landwirtschaft, Fischerei und Holzwirtschaft	821	152
Verarbeitendes Gewerbe	1.134	210

	2018 (in GHS)	2018 (in US\$)
Hotel und Gastronomie	783	145
Transport	1.194	221
Telekommunikation	1.059	196
Finanzwesen, Banken, Versicherungen	935	173
Immobilienbranche	1.913	354

Durchschnittliche Bruttomonatslöhne nach ausgewählten Positionen

	2018 (in GHS)	2018 (in US\$)
Geschäftsführerin einer größeren Niederlassung *)	30.000 bis 50.000	5.550 bis 9.254
Geschäftsführerin eines kleinen bis mittleren Unternehmens	10.000 bis 30.000	1.850 bis 5.550
Vertriebsleiterin	10.000 bis 20.000	1.850 bis 3.700
Ingenieurin	10.000 bis 20.000	1.850 bis 3.700
Programmiererin	10.000 bis 20.000	1.850 bis 3.700
Sekretärin mit Fremdsprachenkenntnissen	3.000 bis 5.000	555 bis 925
Buchhalterin	3.000 bis 8.000	555 bis 1.480
Kraftfahrerin	1.000 bis 2.000	185 bis 370

*) zur besseren Lesbarkeit wird in dieser Tabelle bei den Berufsbezeichnungen die jeweilige Begrifflichkeit sowohl für die männliche als auch die weibliche Form verwendet

Quelle: eigene Schätzungen von Germany Trade & Invest; Jobberman

Die Normen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) bieten einen Rahmen für faire und transparente Arbeitsverträge und Arbeitsbedingungen für alle Mitarbeiter. Die Empfehlungen beinhalten unter anderem eine verbindliche Beschäftigung von maximal 48 Stunden pro Woche, eine begrenzte Anzahl an Überstunden, genügend Pausen, Urlaub, Krankheitsurlaub und das Recht auf einen existenzsichernden Lohn.

Der ILO-Helpdesk for Business in Genf dient als Anlaufstelle für Unternehmen und bietet weiterführende Informationen zu Arbeitnehmerrechten:

ILO Helpdesk for Business on International Labour Standards

4 route des Morillons,

CH-1211 Genève 22

Switzerland

assistance@ilo.org 

www.ilo.org/business 

Weitere Lohnbestandteile

Es gibt eine Reihe von freiwilligen Zusatzleistungen (Allowances). Die am häufigsten verwendeten sind Rent Allowance (Mietzuschuss), Transport Allowance (Zuschuss zum ÖPNV), Fuel Allowance (Treibstoffkostenzuschuss), Car Allowance (Firmenwagen), Clothing Allowance (Kleidungsgehalt, vor allem im Bankensektor üblich) sowie Cellphone Allowance (private Nutzung des Firmenhandys). Diese Zuschüsse sind in der Regel unternehmensintern geregelt. Je höher man in der Hierarchie steigt, desto mehr Zuschüsse erhält man.

Sozialversicherungsbeiträge

In Ghana sind Beiträge für die Renten- und Krankenversicherung Pflichtbestandteile bei den Lohnkosten. Bei der Rentenversicherung zahlt der Arbeitgeber einen Pflichtanteil von 13 Prozent an den staatlichen Rentenfond SSNIT. Der Arbeitnehmer zahlt weitere 5,5 Prozent. Diese Sätze werden vom Staat immer wieder an die aktuelle Lage angepasst. Es obliegt dem Arbeitgeber, darüber hinaus für seinen Arbeitnehmer in einen privaten Pensionsfonds einzuzahlen. Dies ist durchaus üblich.

Der Abschluss einer Krankenversicherung ist Pflicht für den Arbeitgeber. Es gibt Arbeitgeber, die Arztkosten gegen Vorlage der Quittungen im Nachgang erstatten. Aber der Trend geht immer mehr zum Abschluss von privaten Krankenversicherungen für die Mitarbeiter. Dieser hat auch die gesamten Kosten der Krankenversicherung zu zahlen. Gleichwohl kann er den Krankenversicherer selbst auswählen und auch das Paket, welches dieser anbietet. Die Krankenversicherer geben exakt vor, welche Krankenhäuser der Versicherte nutzen darf und bis zu welchem Betrag die Arztkosten übernommen werden. Angesichts großer Qualitätsunterschiede unter den ghanaischen Krankenhäusern spielt dieser Lohnbestandteil eine wichtige Rolle.

Sozialbeiträge 2019 (in Prozent der Bemessungsgrundlage)

Rentenversicherung (Arbeitgeberanteil)	13
Krankenversicherung (Arbeitgeberanteil)	variiert
Abgabe für Lohnfortzahlung im Krankheitsfall und Mutterschaftsschutz (Arbeitgeberanteil)	existiert nicht
Arbeitslosenversicherung (Arbeitgeberanteil)	existiert nicht
Sonstige Versicherungen (Arbeitgeberanteil)	keine
Erläuterungen zu Beitragsbemessungsgrenzen	k.A.

Quelle: SSNIT Ghana

Von Corinna Päßgen | Accra

Arbeitsrecht

Arbeitsrecht

In der Praxis sind es in der Regel nur multinationale Unternehmen, die Gesetze zum Arbeitsrecht in Ghana strikt einhalten, aus Angst vor Klagen oder einer Rufschädigung.

Gesetzliche Regelungen auf einen Blick

Gemäß dem ghanaischen Arbeitsgesetz von 2003 müssen alle Arbeitsverträge die Regelung enthalten, dass alle Gehälter, Löhne und Zulagen neben jeglichen Sachbezügen in gesetzlichen Zahlungsmitteln ausgezahlt werden. Jeder Arbeitsvertrag mit abweichenden Bestimmungen ist ungültig. Abzüge vom Gehalt sind generell verboten, außer unter den nachstehenden Umständen und mit Zustimmung des Arbeitnehmers:

Vergütung

- Beiträge zu Vorsorge-, Renten- oder anderen Fonds oder Systemen oder Beiträge, denen der Arbeitnehmer zugestimmt hat;
- Darlehen, die der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer auf schriftlichen Antrag des Arbeitnehmers vorschießt oder garantiert;
- Abzüge zur Deckung von Verlusten oder Schäden, die der Arbeitnehmer verursacht hat.

Mindestlohn

Ab dem 1. Januar 2020 beträgt der Mindestlohn 11,82 GHS pro Tag.

Arbeitsstunden pro Woche

Das Arbeitsgesetz sieht ein Maximum von acht Stunden pro Tag oder 40 Stunden pro Woche vor, sofern nicht ausdrücklich gesetzlich geregelt. Wenn für einen Tag kürzere Arbeitszeiten vorgesehen sind, dürfen die Arbeitszeiten an den anderen Wochentage länger sein, jedoch höchstens neun Stunden pro Tag oder 40 Stunden pro Woche. Werden längere Arbeitszeiten festgelegt, sollte der Durchschnitt in einem Zeitraum von vier Wochen nicht mehr als acht Stunden pro Tag oder 40 Stunden pro Woche betragen.

Regelarbeitstage pro Woche

Das Arbeitsgesetz sieht vor, dass ein Arbeitnehmer zusätzlich zu den täglichen Erholungspausen Anspruch auf eine Ruhephase von 48 aufeinanderfolgenden Stunden innerhalb von sieben Tagen der regulären Arbeitszeit hat, die vorzugsweise von Samstag bis Sonntag dauern sollte. Daher beträgt die reguläre Arbeitswoche fünf Tage.

Zulässige Überstunden

Das ghanaische Arbeitsgesetz erlaubt die Verrichtung von Überstunden. Es sieht jedoch vor, dass von einem Arbeitnehmer keine Überstunden verlangt werden dürfen, es sei denn, es gibt feste Vergütungssätze für Überstunden. Ein Arbeitnehmer darf darüber hinaus nicht zu Überstunden gezwungen werden, es sei denn, die Art der Tätigkeit erfordert Überstunden, um praktikabel zu sein, oder ein Notfall erfordert das Leisten von Überstunden zur Vorbeugung oder Vermeidung einer Bedrohung von Leben und Eigentum. Überstunden können in Ausnahmefällen unbezahlt sein, zum Beispiel bei einem Unfall, der eine Bedrohung für Menschenleben darstellt, oder wenn die Existenz des Unternehmens bedroht ist.

Quelle: Alexander & Partner Rechtsanwälte mbB

Jährliche, dem Monatsgehalt entsprechende Sonderzahlung (13. und/oder 14. Monat)	Eine jährliche Zusatzzahlung ist gesetzlich nicht vorgesehen, kann jedoch vom Arbeitgeber bereitgestellt werden.
Tage mit bezahltem Arbeitsausfall	Das Arbeitsgesetz Ghanas sieht keinen bezahlten Krankheitsurlaub vor, sondern bestimmt lediglich, dass eine ärztlich bescheinigte Krankheit keinen Einfluss auf den bezahlten Jahresurlaub hat. In der Praxis sehen die Arbeitsverträge jedoch einen zeitlich begrenzten, bezahlten Krankheitsurlaub vor, der bei länger andauernder Krankheit mit einer Gehaltskürzung verlängert werden kann. Das Arbeitsgesetz von Ghana sieht auch vor, dass ein Arbeitgeber den Arbeitsvertrag kündigen kann, wenn der Arbeitnehmer aufgrund von Krankheit nicht in der Lage ist, seine Aufgaben zu erfüllen. Dies gilt jedoch nur, wenn die Krankheit nicht nur vorübergehend ist. Das Gesetz über die Entschädigung von Arbeitnehmern sieht vor, dass der Arbeitnehmer eine Entschädigung erhält, wenn die Krankheit aus einer Verletzung, die während des Arbeitsverhältnisses vorgefallen ist, resultiert.
Ruhezeiten/Pausen	Bei ununterbrochener Arbeitszeit hat der Arbeitnehmer Anspruch auf eine Pause von mindestens 30 Minuten, die als Teil der regulären Arbeitszeit zählt. Wenn die Arbeitszeit in zwei Teile geteilt wird, sollte die Pause nicht weniger als 1 Stunde betragen und zählt nicht als Teil der regulären Arbeitszeit. Ein Arbeitnehmer hat Anspruch auf eine tägliche ununterbrochene Erholungspause von mindestens 12 Stunden zwischen zwei aufeinander folgenden Arbeitstagen. Zusätzlich zu den täglichen Pausen hat ein Arbeitnehmer zudem Anspruch auf eine Ruhezeit von 48 aufeinanderfolgenden Stunden in sieben Tagen der normalen Arbeitszeit. Diese Ruhephasen umfassen nicht die gesetzlichen Feiertage.
Probezeit	Die ghanaischen Arbeitsregelungen sehen vor, dass in Fällen, in denen ein Arbeitsvertrag eine Probezeit als Einstellungsbedingung vorschreibt, die Dauer der Probezeit festgelegt werden muss. Das Arbeitsgesetz sieht eine Probezeit nicht ausdrücklich vor. Es besagt, dass die Bestimmungen zur angemessenen und unlauteren Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht für einen Arbeitnehmer auf Probe gelten. Die Probezeit sollte jedoch von angemessener Dauer sein und im Voraus festgelegt werden. Das Gesetz besagt weiterhin, dass Tarifverträge die Dauer und die Bedingungen der Probezeit festlegen können.
Ausgleichszahlung	Das Gesetz sieht keinen Ausgleichsurlaub oder auch nur eine Ausgleichszahlung für die Arbeit an Feiertagen für festangestellte Arbeitnehmer vor. In der Praxis kann der Arbeitnehmer aber für die Arbeit an einem gesetzlichen Feiertag bezahlt werden. Für Zeit- und Gelegenheitsarbeiter sieht das Gesetz vor, dass sie, wenn sie an einem Feiertag arbeiten müssen, Anspruch auf 200 Prozent ihres regulären Gehalts haben.

Rechtsgrundlagen

Zu den wichtigsten Statuten und Gesetzen, die für Beschäftigungsverhältnisse in Ghana relevant sind, gehören:

- The Labour Act (Arbeitsgesetz) No. 651 of 2003;
- The Labour Regulations (Arbeitsregelungen) of 2007;
- The Workmen's Compensation Act (Gesetz zur Entschädigung von Arbeitnehmern) 1987;

- National Health Insurance Act (Nationales Krankenversicherungsgesetz) 2003;
- Income Tax Act (Einkommenssteuergesetz) 2015; und
- National Pensions Act (Nationales Rentengesetz) 766 2008.

Vertragsabschluss

Jeder Mitarbeiter, der für mindestens sechs Monate oder für eine Anzahl von Arbeitstagen, die sechs Monate im Jahr entspricht, beschäftigt ist, benötigt einen schriftlichen Arbeitsvertrag. Dieser Vertrag sollte die Rechte und Pflichten der Parteien eindeutig zum Ausdruck bringen und muss dem Arbeitnehmer vom Arbeitgeber innerhalb von zwei Monaten nach Beginn des Arbeitsverhältnisses ausgehändigt werden.

Folgende Angaben sind gesetzlich vorgeschrieben und müssen in den Arbeitsvertrag aufgenommen werden:

- Name und Unterschrift des Arbeitgebers;
- Name und Unterschrift des Arbeitnehmers;
- Beginn des Arbeitsverhältnisses;
- Beschreibung der Tätigkeit/ Bezeichnung;
- Tarif, Bezahlungsmethode sowie Zahlungsintervall;
- Arbeitszeit;
- Urlaubszeiten und Bezahlung während des Urlaubs;
- Bedingungen bezüglich des Krankheitsurlaubs und des Krankengeldes, falls vorgesehen;
- Details zum Sozialversicherungs- und Rentensystem;
- Verfahren für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses, insbesondere die Frist für die Kündigung durch den Arbeitgeber oder den Arbeitnehmer;
- Geltende Disziplinarvorschriften;
- Verfahren zur Handhabung von Beschwerden und / oder Streitigkeiten;
- Bezahlung für Überstunden, soweit vorgesehen.

Ein Ausländer kann in Ghana nur dann Personen einstellen oder eine Beschäftigung aufnehmen, wenn er eine Arbeitserlaubnis oder eine Zuwandererquote erhält. Dies wird von der ghanaischen Einwanderungsbehörde, dem ghanaischen Investitionsförderungsgesetz oder dem Freezones Act geregelt. Eine solche Arbeitserlaubnis oder Einwandererquote gibt die Berufsbezeichnung und den Arbeitgeber an, bei dem die betreffende Person beschäftigt ist, und der Inhaber darf keine andere Beschäftigung, kein Gewerbe und keinen anderen Beruf ausüben, als in der Arbeitserlaubnis oder der Einwandererquote angegeben ist. Arbeitserlaubnisse sind in der Regel für einen Zeitraum von einem Jahr mit Verlängerungsmöglichkeit gültig. Wenn eine Arbeitserlaubnis erteilt wird, muss der Ausländer auch eine Aufenthaltsgenehmigung beantragen, bevor er/sie eine Arbeit aufnehmen darf.

Rechte und Pflichten der Vertragsparteien

Die Rechte und Pflichten beider Parteien ergeben sich aus den jeweiligen Arbeitsverträgen sowie aus den gesetzlichen Bestimmungen. Bestimmte Rechte und Pflichten ergeben sich auch aus Tarifverträgen. Das Arbeitsgesetz hat sowohl für Arbeitgeber als auch für Arbeitnehmer folgende Rechte und Pflichten vorgesehen:

Zu den Rechten und Pflichten eines Arbeitgebers gehören:

- Das Recht, einen Arbeitnehmer zu beschäftigen, zu versetzen, disziplinarisch zu bestrafen, zu befördern und sein Arbeitsverhältnis zu beenden;
- Das Recht, Richtlinien zu formulieren und Pläne und Programme zur Festlegung von Zielen durchzuführen;
- Das Recht, den Betrieb zu verändern, zu erweitern oder einzustellen;
- Das Recht, die Produktarten, die hergestellt oder verkauft werden sollen, und die Preise seiner Waren und Dienstleistungen zu bestimmen;
- Die Pflicht, Arbeit und geeignete Rohstoffe, Maschinen, Ausrüstungen und Werkzeuge bereitzustellen;
- Die Pflicht, die vereinbarte Vergütung zum vereinbarten Zeitpunkt und am vereinbarten Ort zu zahlen;
- Die Pflicht, alle möglichen Schritte zu unternehmen, um eine sichere Arbeitsumgebung für den Arbeitnehmer zu gewährleisten;
- Die Pflicht zur Entwicklung der Personalressourcen durch Schulung und Einbindung von Mitarbeitern, zur Gewährleistung eines angemessenen Disziplinarverfahrens für die Angestellten, zur Offenhaltung der Kommunikationswege und zum Schutz der Interessen der Arbeitnehmer.

Zu den Rechten und Pflichten eines Mitarbeiters gehören:

- Das Recht auf Arbeit unter zufriedenstellenden, sicheren und gesundheitsverträglichen Bedingungen sowie das Recht auf gleichen Lohn für gleiche Arbeit ohne jegliche Unterscheidung;
- Das Recht auf angemessene Ruhepausen sowie auf Urlaubszeiten mit Bezahlung und Vergütung an gesetzlichen Feiertagen;
- Das Recht, eine Gewerkschaft zu gründen oder einer Gewerkschaft beizutreten, zur Entwicklung seiner Fähigkeiten geschult und weiter beschäftigt zu werden und die für die Arbeit relevanten Informationen zu erhalten;
- Die Pflicht, gewissenhaft zu arbeiten, gebührende Sorgfalt walten zu lassen, rechtmäßige Anweisungen zu befolgen, die Produktivität zu fördern, regelmäßig und pünktlich zur Arbeit zu erscheinen und alle angemessene Sorgfalt für die Sicherheit und Gesundheit der Kollegen walten zu lassen;
- Die Pflicht, die Interessen des Arbeitgebers zu schützen und das Eigentum des Arbeitgebers unter seiner Verantwortung zu schützen.

Vertragsbeendigung

Nach dem Arbeitsgesetz kann ein Arbeitsvertrag im gegenseitigen Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer beendet werden; oder alternativ durch den Arbeitnehmer aufgrund von Misshandlung oder sexueller Belästigung oder durch den Arbeitgeber wenn der Arbeitnehmer stirbt, aus gesundheitlichen Gründen für ungeeignet befunden wird, oder wenn der Arbeitnehmer aufgrund von Krankheit, Unfall, Inkompetenz oder nachgewiesenem Fehlverhalten arbeitsunfähig ist. Eine Kündigung sollte schriftlich erfolgen.

Das Gesetz legt auch die Kündigungsfrist für die Kündigung des Vertrags durch eine der beiden Parteien fest. Bei einer Vertragsdauer von drei oder mehr Jahren sollte eine Kündigungsfrist von einem Monat eingehalten oder ein Monatsgehalt als Ersatz für die Kündigungsfrist gewährt werden. Bei einer Vertragsdauer von weniger als drei Jahren ist eine Kündigungsfrist von zwei Wochen oder die Gehaltszahlung für zwei Wochen anstelle der Kündigungsfrist, und bei einem Wochenvertrag eine Kündigungsfrist von sieben Tagen einzuhalten. Kann ein Vertrag nach Belieben gestaltet werden, so kann er ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist zum Ende eines jeden Tages gekündigt werden. Die oben genannten Bestimmungen zur Kündigung gelten nicht, wenn ein Tarifvertrag günstigere Kündigungsbedingungen für den Arbeitnehmer vorsieht. Wenn ein Vertrag gekündigt wird, muss der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer alle vor der Kündigungsfrist erarbeiteten oder fälligen Vergütungen, alle Entschädigungen für Krankheit und Unfall und bei einem ausländischen Vertrag alle Ausgaben und Notwendig-

keiten für die Reise und Rückkehr des Arbeitnehmers zahlen. Diese müssen spätestens am Tag des Ablaufs der Kündigungsfrist gezahlt werden.

Im Falle von Entlassungen muss der Arbeitgeber den für Arbeitsfragen zuständigen Regierungsbeamten (Chief Labour Officer) und die betroffene Gewerkschaft über die Situation informieren. Der Arbeitgeber ist auch verpflichtet, die betroffene Gewerkschaft zu Maßnahmen zu konsultieren, um Kündigungen zu verhindern oder auf ein Minimum zu reduzieren und die negativen Auswirkungen von Kündigungen zu mildern, zum Beispiel durch die Suche nach alternativen Beschäftigungen. Bei einer Entlassung haben gekündigte Mitarbeiter Anspruch auf eine Abfindung. Die Höhe und die Bedingungen einer solchen Zahlung sind Gegenstand von Verhandlungen zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer, einem Vertreter des Arbeitnehmers oder der betroffenen Gewerkschaften.

Bestimmte Kündigungen gelten als ungerechtfertigte Kündigung, unter anderem solche, bei denen die Kündigung allein auf folgende Gründe zurückzuführen ist: die Tätigkeit des Arbeitnehmers in oder seine Beziehung zu einer Gewerkschaft; die Tätigkeit des Arbeitnehmers als Arbeitnehmervertreter; das Einreichen einer Beschwerde gegen den Arbeitgeber wegen einer Verletzung des Arbeitsgesetzes oder eines anderen Gesetzes oder die Beteiligung an einem Verfahren gegen den Arbeitgeber; Geschlecht, Rasse, ethnische Zugehörigkeit, Religion, sozialer, politischer oder wirtschaftlicher Status des Arbeitnehmers; Behinderung des Arbeitnehmers; Schwangerschaft oder Abwesenheit des Arbeitnehmers während des Mutterschaftsurlaubs; vorübergehende Krankheit oder Verletzung des Arbeitnehmers, die von einem Arzt bestätigt wurde.

Wenn ein Arbeitnehmer den Vertrag aufgrund von Misshandlungen durch den Arbeitgeber oder aufgrund des Versäumnisses des Arbeitgebers, bei wiederholten Beschwerden über sexuelle Belästigung tätig zu werden, kündigt, kommt dies ebenfalls einer ungerechtfertigten Kündigung durch den Arbeitgeber gleich. Wird ein Arbeitgeber von der Arbeitskommission einer ungerechtfertigten Kündigung für schuldig befunden, kann er angewiesen werden, den Arbeitnehmer wieder einzustellen, den Arbeitnehmer weiterhin beschäftigen oder eine fällige Entschädigung zu zahlen. Die Gerichte haben festgelegt, dass in Fällen, in denen es wahrscheinlich ist, dass der Arbeitnehmer vom Arbeitgeber nicht freundlich empfangen wird, eine Entschädigung an den Arbeitnehmer gezahlt werden soll.

Von Oliver Alexander (Fachanwalt für Internationales Wirtschaftsrecht, Alexander & Partner Rechtsanwälte mbB)

Praktische Erfahrungen mit dem Arbeitsrecht

Praktische Erfahrungen mit dem Arbeitsrecht

Arbeitnehmer kennen ihre Recht oftmals nicht.

Es ist unabdinglich, dass Arbeitgeber in Ghana ein Mitarbeiterhandbuch zur Verfügung stellen, in dem neben betriebsinternen Regelungen auch die gesetzlichen Regelungen zum Beispiel zu Urlaub, Krankheit und Mutterschaftsurlaub enthalten sind.

Von Corinna Päßgen | Accra

Kontaktadressen

Kontaktadressen


Bezeichnung	Internetadresse	Anmerkungen
-------------	-----------------	-------------

Bundesverwaltungsamt, Bundesstelle für Auswanderer und Ausländerstättige	www.auswaendern.bund.de 	Praktische Hinweise für Expatriates wie Informationen zu Bildungseinrichtungen, medizinischer Versorgung und Lebenshaltungskosten können von der Internetseite des Bundesverwaltungsamtes heruntergeladen werden.
Arbeitsministerium Ghana (Ministry of Employment and Labour Relations)	www.melr.gov.gh 	
Sozialversicherungsbehörde (Social Security and National Insurance Trust)	www.ssnit.org.gh 	
Personalvermittlungunternehmen Jobberman	www.jobberman.com.gh 	
Personalagentur L'Aine	www.laineservices.com 	
Internationale Arbeitsorganisation ILO	www.ilo.org 	
Delegation der deutschen Wirtschaft (AHK) Accra	www.ghana.ahk.de 	

Kontakt

Samira Akrach

Wirtschaftsexpertin

 +49 228 24 993 238

 [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.