

Lohn- und Lohnnebenkosten | Indonesien

Indonesiens Löhne stagnieren

Durch die Reform des Investitions- und Arbeitsrechts sind Kündigungen leichter und Abfindungen günstiger geworden.

01.04.2022

Von Frank Malerius | Jakarta

Arbeitsmarkt

Arbeitskräfte sind in Indonesien deutlich günstiger als in Malaysia oder Thailand. Das Bildungs- und Ausbildungsniveau ist hingegen schlecht.

- ▶ Schwindender Industrieanteil
- ▶ Wenig Auslandserfahrung
- ▶ Einfachere Vergabe von Arbeitsvisa für Ausländer

Ausländische Unternehmen, die im Archipel produzieren, tun dies meist aufgrund der niedrigen Löhne. Denn der Inselstaat bietet ein großes Potenzial an Arbeitskräften: Es gibt knapp 190 Millionen Menschen im erwerbsfähigen Alter, und diese Zahl wird bis 2030 auf 202 Millionen steigen. Gleichzeitig ist das Land ein attraktiver Absatzmarkt. Die Bevölkerung ist konsumfreudig und erlebte bis zur Coronakrise einen 20 Jahre lang ununterbrochenen Wirtschaftsaufschwung.

Allgemeine Arbeitsmarktdaten 2022

Bevölkerung (in Mio.)	272,7
Erwerbspersonen (Bevölkerung älter als 15 und jünger als 65 Jahre, in Mio.)	188,9
Erwerbstätige (in Mio.)	140,1
Erwerbstätige mit regelmäßiger Beschäftigung (in Mio.)	131,1
Arbeitslosenquote, offiziell (in %)	6,5
Analphabetenquote (in %)	4,0
Universitätsabschluss (in % der Erwerbstätigen)	12,8

Quelle: Nationales Statistikamt BPS

Arbeitskräfte sind weitaus günstiger als etwa in Singapur, Malaysia oder Thailand. Allerdings sind sie in vielen Branchen teurer als ihre Pendanten in klassischen Niedriglohnländern wie Vietnam, Kambodscha oder Bangladesch. Die Lohnunterschiede innerhalb des Inselreiches sind beträchtlich: In der Hauptstadt Jakarta und dem angrenzenden Industriegebiet

Karawang liegt der monatliche Mindestlohn bereits bei über 300 US-Dollar (US\$), in vielen ländlichen Regionen hingegen bei kaum mehr als einem Drittel davon.

Für ausländische Unternehmen vor allem aus dem produzierenden Sektor war bisher die im regionalen Vergleich strenge Arbeitsgesetzgebung ein Investitionshindernis. Denn die Mindestlöhne stiegen jährlich stark, Kündigungen waren schwierig und Abfindungszahlungen hoch. Die aktuelle [Reform des Arbeitsrechts](#) hat das Umfeld deutlich verbessert. Unter anderem sind Kündigungen nun leichter möglich und Abfindungen günstiger. Dennoch sind auch unter den neuen Regeln die Bedingungen weiterhin schwieriger als etwa in Malaysia, Thailand oder Vietnam.

Unter den Arbeitnehmern herrscht Konkurrenzdruck. Jedes Jahr kommen mehr als 2 Millionen Menschen neu auf den Arbeitsmarkt, von denen nur eine Minderheit eine adäquate Beschäftigung findet. Zwar liegt die offizielle Arbeitslosenquote selbst in der Coronakrise nur bei 6,5 Prozent. Doch diese Zahl geht an der Realität vorbei. Arbeitslosigkeit und Unterbeschäftigung sind das größte gesellschaftliche Problem. Etwa 60 Prozent der Arbeitskräfte sollen im informellen Sektor tätig sein.

Schwindender Industrieanteil

Das Land verfügt in geringerem Umfang als andere Länder der Region über eine exportorientierte Leichtindustrie, die hochwertige Jobs schafft. Der Anteil der verarbeitenden Industrie an der Bruttowertschöpfung ist von 30 Prozent um die Jahrtausendwende mittlerweile auf unter 20 Prozent gefallen. Zwar wächst der Industriesektor, doch mit geringeren Raten als die Gesamtwirtschaft.

Trotz der Fülle der vorhandenen Arbeitskräfte ist es für ausländische Unternehmen oftmals schwierig, qualifiziertes Personal zu finden. Denn das Bildungs- und Ausbildungsniveau ist ungenügend. In internationalen Bildungsstudien landet der heimische Nachwuchs stets auf den hinteren Plätzen. Zwar können fast alle Indonesier lesen und schreiben. Allerdings sind laut Weltbank 55 Prozent der 15-Jährigen funktionale Analphabeten.

Der Inselstaat hat kein System der Berufsausbildung. Zwar gibt es berufsvorbereitende Schulen (SMK – Sekolah Menengah Kejuruan). Doch sie fangen oft nur schwächere Schüler auf und sind daher bei Arbeitgebern nicht sehr beliebt. Unter SMK-Absolventen ist die Arbeitslosenquote höher als bei solchen mit anderen Abschlüssen. Ausländische Unternehmen müssen daher die Arbeitnehmer umfassend anlernen.

Wenig Auslandserfahrung

Es gibt zudem vergleichsweise wenige Menschen mit internationaler Lebens- und Arbeitserfahrung. Laut Bildungsministerium studieren etwa 85.000 Indonesier im Ausland, die Hälfte davon in Australien, China und dem sprachlich und kulturell verwandten Malaysia. Nur rund 25.000 studieren in den USA oder Australien – gegenüber knapp einer halben Million Chinesen in diesen beiden Ländern.

In Deutschland gibt es etwa 5.000 indonesische Studenten. Schätzungsweise die Hälfte davon studiert Ingenieurwesen, Mathematik oder Naturwissenschaften. Für sie kann ein Studium an einer kostenfreien deutschen Universität inklusive Lebenshaltungskosten sogar günstiger sein als an einer teuren heimischen Hochschule.

Neben dem mangelhaften Bildungsniveau gibt es weitere Faktoren, die die Arbeitseffizienz mindern. So fallen für die überwiegend muslimischen Arbeitnehmer mindestens zwei Gebetszeiten in den Bürotag. Und während des Fastenmonats Ramadan essen und trinken viele Angestellte tagsüber nicht und haben dann eine geringere Konzentrationsfähigkeit.

Einfachere Vergabe von Arbeitsvisa für Ausländer

Einen ebenfalls nicht zu unterschätzenden Einfluss auf den Arbeitsalltag hat vielerorts die Verkehrssituation. In den urbanen Zentren herrscht die meiste Zeit des Tages Stau - vor allem zu den Stoßzeiten morgens und abends. Die Zeitspanne für den Weg zur Arbeit ist dadurch unberechenbar. Von Jakartas Außenbezirken bis ins Zentrum kann eine Fahrt mehrere Stunden dauern.

Die Betriebstreue der Arbeitnehmer ist traditionell gering und die Gehaltshöhe ein wichtiger Faktor bei der Wahl des Arbeitsplatzes. Eine Firma muss sich daher einiges einfallen lassen wie etwa jährliche Einkommenssteigerungen und Boni, um gute Angestellte zu halten. In ausländischen Unternehmen mit gut funktionierendem Personalmanagement gibt es aber durchaus Mitarbeiter, die ihrem Arbeitgeber mehr als zehn oder 20 Jahre treu bleiben.

Für ausländische Arbeitnehmer hat die Regierung im Zuge der Reform des Arbeitsrechts die Vergabe für Arbeitsvisa wieder erleichtert. Expats und ihre Sponsoren sind jetzt nur noch verpflichtet, einen vom Justizministerium genehmigten Plan für deren Einsatz (Rancangan Penggunaan Tenaga Kerja Asing - RPTKA) sowie eine Einwanderungsgenehmigung zu beantragen. Die Genehmigungspflicht kann für bestimmte Gruppen sogar ganz entfallen.

Von Frank Malerius | Jakarta

Lohnkosten

Mit der Reform des Arbeitsrechts wurden die automatischen jährlichen Steigerungen der Mindestlöhne beendet. Vor allem auf Java sind die Gehälter niedrig.

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

Löhne und Gehälter

Die indonesische Wirtschaft ist zwischen der Jahrtausendwende und der Coronakrise 2020 um durchschnittlich mehr als 5 Prozent pro Jahr gewachsen. Diese Entwicklung hat Arbeitskraft deutlich verteuert. Die politisch verordneten jährlichen Mindestlohnsteigerungen (die auf lokaler Ebene von Städten und Kreisen festgelegt werden) richteten sich bisher nach einer Formel aus Wirtschaftswachstum und Inflation. Sie lagen oft deutlich über der allgemeinen Wachstumsrate.

Mit der Reform des Arbeitsrechts wurden die automatischen Steigerungen der Mindestlöhne beendet. Branchenspezifische Mindestlöhne sind jetzt nicht mehr explizit geregelt. Es ist jedoch weiterhin möglich, dass ein sektoraler Mindestlohn für bestimmte Industriezweige festgelegt wird.

Die [Mindestlöhne](#) wurden durch die Regierung für 2022 nur minimal angehoben. In Jakarta setzte sich der Gouverneur allerdings darüber hinweg und verordnete eigenmächtig eine Steigerung von 5,1 Prozent, die nun vor Gericht verhandelt wird.

Durchschnittlicher monatlicher Mindestlohn in Indonesien

	2018	2019	2020	2021	2022
Mio. Rupiah	2,3	2,5	2,7	2,7	2,7
US\$ ¹⁾	160	174	189	183	191
Veränderung ²⁾	9,6	8,0	8,8	0 ³⁾	1,1

1) Umrechnung nach dem jeweiligen Jahresdurchschnittskurs des Vorjahres; 2) Veränderung gegenüber dem Vorjahr in Prozent, bezogen auf die Landeswährung; 3) 2021 wurden die Mindestlöhne nur in fünf Provinzen angehoben

Quelle: Arbeitsministerium

Beim monatlichen Mindestlohn gibt es regional erhebliche Spreizungen: In Karawang, dem Standort der Automobilindustrie östlich von Jakarta, beträgt dieser im Jahr 2022 umgerechnet 335 US-Dollar (US\$) - in Zentraljava liegt er mancherorts unter 130 US\$. Auf Java ist fast die gesamte verarbeitende Industrie angesiedelt.

Insgesamt hat aber nur ein kleiner Anteil der Beschäftigten Anspruch auf einen Mindestlohn. Er gilt de facto fast nur für Staatsunternehmen, größere Industriebetriebe und ausländische Firmen. Die allermeisten Indonesier sind aber

in kleinen und Kleinstunternehmen tätig, oftmals im informellen Sektor, und unterliegen damit keinen Regelungen.

Gesetzliche Mindestlöhne Indonesiens pro Monat nach Regionen (Veränderung im Vergleich zum Vorjahr in Prozent bezogen auf die Landeswährung)

	2022 (Mio. Rupiah)	Veränd.	2022 (US \$) ¹⁾
Landesdurchschnitt	2,7	1,1	191
Jakarta ²⁾	4,4	0,8	311
Hochlohnregion (Bekasi-Stadt)	4,8	0,7	339
Niedriglohnregion (Central Java-Banjarnegara)	1,8	0,8	127

1) Umrechnung zum Jahresdurchschnittskurs 2021; 2) Der Gouverneur hat eine Steigerung von 5,1 Prozent verordnet, die aber nicht rechtskräftig ist

Quelle: Arbeitsministerium

Die kräftige Erhöhung der Mindestlöhne in den Jahren vor der Coronakrise hat exportorientierte Sektoren, die mit anderen Niedriglohnländern konkurrieren wie etwa die Textil- und Bekleidungsbranche, unter erhöhten Wettbewerbsdruck gesetzt. Hier erwarten die Unternehmen substanzielle Erleichterungen von der aktuellen Arbeitsrechtsreform.

Laut Statistikamt BPS werden im Bergbau die höchsten durchschnittlichen Bruttomonatslöhne gezahlt. Auch deshalb ist beispielsweise die [Pro-Kopf-Wirtschaftsleistung](#) in der Provinz Ostkalimantan, dem Zentrum des Kohlebergbaus, mehr als doppelt so hoch wie der Landesdurchschnitt.

Die niedrigsten Löhne gibt es in der Landwirtschaft. Sie ist [kleinbäuerlich und gering technisiert](#). Die direkte Folge ist eine Landflucht junger Menschen. Auf Java soll das durchschnittliche Alter der Reisbauern bereits bei über 50 Jahren liegen. Die [Öffnung des Agrarsektors für ausländische Investitionen](#) als Folge der [Reform des Investitionsrechts](#) dürfte diese Entwicklung weiter vorantreiben.

Durchschnittliche Bruttomonatslöhne in Indonesien nach Branchen (Veränderung im Vergleich zum Vorjahr in Prozent bezogen auf die Landeswährung)

	2021 (Mio. Rupiah)	Veränd.	2021 (US\$)
Durchschnitt	2,7	-3,6	191
Bergbau	4,3	-4,4	303
Finanzen und Versicherungen	4,1	-2,4	289
Immobilien	3,7	8,8	260
Bau	2,7	-3,6	191

	2021 (Mio. Rupiah)	Veränd.	2021 (US\$)
Verarbeitendes Gewerbe	2,7	3,8	186
Bildung	2,6	-3,7	181
Landwirtschaft	2,0	5,3	138

Quelle: Statistikamt BPS

Bei den Gehältern leitender Angestellter gibt es eine breite Streuung. Nach Schätzungen der Deutsch-Indonesischen Auslandshandelskammer verdient ein Geschäftsführer einer größeren Niederlassung zwischen 14.000 und 40.000 US\$ im Monat. Bei einer kleineren Zweigstelle sind es immer noch 5.000 bis 10.000 US\$. Überdurchschnittliche Gehälter werden auch im Öl- und Gassektor gezahlt.

Durchschnittliche Bruttomonatslöhne in Indonesien nach ausgewählten Positionen

	Mio. Rupiah	US\$ ¹⁾
Geschäftsführer einer größeren Niederlassung ²⁾	200 bis 600	14.000 bis 40.000
Geschäftsführer eines kleinen bis mittleren Unternehmens	70 bis 150	5.000 bis 10.000
Vertriebsleiter	15 bis 150	1.000 bis 10.000
Ingenieur	4,5 bis 40	300 bis 3.000
Programmierer	4,5 bis 35	300 bis 2.500
Sekretär mit Fremdsprachenkenntnissen	7 bis 15	500 bis 1.000
Buchhalter	4,5 bis 60	300 bis 4.000

1) Umrechnung zum Jahresdurchschnittskurs 2021; 2) zur besseren Lesbarkeit wird in dieser Tabelle bei den Berufsbezeichnungen die jeweilige Begrifflichkeit sowohl für die männliche als auch die weibliche Form verwendet

Quelle: Schätzungen der Deutsch-Indonesischen Handelskammer Jakarta

In Indonesien sind akademisch ausgebildete Fachkräfte vergleichsweise günstig. Ihre Produktivität dürfte jedoch unterhalb der entsprechender Experten in Kuala Lumpur oder Shanghai liegen. Besonders schwierig ist es, **IT-Fachkräfte** zu finden. Die Nachfrage nach ihnen übersteigt das Angebot bei weitem. Für Programmierer mit mehrjähriger Berufserfahrung sind Monatsgehälter von mehr als 2.000 US\$ keine Seltenheit.

Bruttomonatslöhne in Indonesien (Produktion)

	Mio. Ru- piah	US\$ ¹⁾
Angelernter Arbeiter (Tätigkeiten, die in wenigen Tagen zu erlernen sind und für die keine spezielle Berufsausbildung notwendig ist) ²⁾	4,5 bis 5,0	300 bis 350
Mitarbeiter, der unter Aufsicht Tätigkeiten ausführt, für die eine mehrjährige Berufsausbildung erforderlich ist	4,5 bis 7,0	300 bis 500
Ausgebildeter Mitarbeiter mit mehrjähriger, praktischer Berufserfahrung, der Aufgaben zuverlässig ohne Aufsicht durchführen und Fertigungsprozesse einrichten kann	7 bis 18	500 bis 1.300
Mitarbeiter mit mehrjähriger Erfahrung und Leitungsbefugnis, der als Vorarbeiter die Arbeit von Produktionsbereichen verantwortet	7 bis 25	500 bis 1.800

1) Umrechnung zum Jahresdurchschnittskurs 2021; 2) entspricht in etwa dem MindestlohnQuelle: Schätzungen der Deutsch-Indonesischen Handelskammer für den Großraum Jakarta

Weitere Lohnbestandteile

Die gesetzliche Arbeitszeit beträgt 40 Wochenstunden auf fünf oder sechs Tage verteilt. Es wird ein 13. Monatsgehalt zum islamischen Zuckerfest ("Idul Fitri") gezahlt. Zusätzlich erhalten die Arbeitnehmer zu Beginn des neuen Jahres einen Bonus, dessen Höhe vom Unternehmenserfolg und der individuellen Leistung abhängt. Er kann bis zu drei Monatsgehälter ausmachen. Daneben bekommen Angestellte „Allowances“ (für Transport und Mittagessen) in Höhe von 50.000 bis 90.000 Rupiah (3,50 bis 6,40 US\$) pro Anwesenheitstag. Auch gibt es Zuschüsse für die Krankenversicherung der Familie.

Für ausländische Entsandte höherer Positionen müssen in der Regel Miete (teilweise) und Schulgeld (vollständig) sowie Wagen mit Fahrer bezahlt werden. Im chaotischen Verkehr selbst zu fahren, ist zu riskant. Die Monatsmieten für Wohnungen und Häuser mit westlichem Standard liegen zwischen 2.500 und 5.000 US\$. Das Schulgeld beläuft sich pro Kind auf 1.500 bis 2.000 US\$ im Monat.

Sozialversicherungsbeiträge

Die Kosten für die soziale Absicherung des Arbeitnehmers werden überwiegend vom Arbeitgeber getragen. Dies gilt für die Kranken-, Unfall- und Lebensversicherung. Eine zusätzliche Rentenversicherung ist im Aufbau. In sie sollen nach Plänen des Arbeitsministeriums langfristig 8 Prozent der monatlichen Bruttolohnsumme fließen.

Aufgrund der sehr niedrigen Gesamtabzüge können die meisten Arbeitnehmer mehr als 90 Prozent ihres Bruttogehaltes mit nach Hause nehmen. Dabei kommt ihnen auch die geringe Steuerbelastung zugute. Laut Finanzministerium zahlen nur gut 10 Prozent der Bevölkerung überhaupt Einkommensteuer.

Sozialversicherungsbeiträge 2022 (in Prozent der Bemessungsgrundlage)

Arbeitgeberanteil Rentenversicherung (BPJS JHT)	3,7
Arbeitgeberanteil zusätzliche Rentenversicherung (BPJS JP)	2

Krankenversicherung (Arbeitgeberanteil)	4 (maximal 480.000 Rupiah)
Abgabe für Lohnfortzahlung im Krankheitsfall und Mutterschafts- schutz (Arbeitgeberanteil)	Mutterschutz: 3 Monate bezahlte Freistellung, im Krankheitsfall gestaffelte Abgabenregelung (je nach Unternehmen)
Unfallversicherung	Je nach Branche zwischen 0,24 und 1,74
Sonstige Versicherungen (Arbeitgeberanteil)	0,3 (Lebensversicherung)
Erläuterungen zu Beitragsbemessungsgrenzen	Keine Obergrenze bei Arbeitslosen- und Rentenversicherung. Nur das Grundgehalt (ohne 13. Monatsgehalt, Zuschüsse und Boni) gilt als Bemessungsgrundlage

Quelle: Arbeitsministerium, Deutsch-Indonesische Außenhandelskammer Jakarta

Von Frank Malerius | Jakarta

Arbeitsrecht

Das indonesische Arbeitsrecht ist im regionalen Vergleich zwar streng, doch eine Novelle 2021 soll Erleichterungen für Unternehmen bringen.

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

Von Stefan Ewers (Rödl & Partner), Jakarta

Rechtsgrundlagen

Das Arbeitsrecht gilt als sehr arbeitnehmerfreundlich und wurde in der Praxis häufig als Investitionshemmnis kritisiert. Die wichtigsten Rechtsgrundlagen sind (i) Gesetz Nr. 13 aus dem Jahr 2003, geändert durch Gesetz Nr. 11 aus dem Jahr 2020, (ii) Regierungsverordnung Nr. 35/2021 über befristete Beschäftigung, Outsourcing, Arbeits- und Ruhezeiten sowie Beendigung des Arbeitsverhältnisses und (iii) Regierungsverordnung Nr. 36/2021 über Löhne. Die letztgenannten Regierungsverordnungen traten Anfang März 2021 in Kraft und beziehen sich als Durchführungsverordnungen auf das Gesetz zur Schaffung von Arbeitsplätzen, das allgemein als Omnibus-Gesetz bekannt wurde und am 2. November 2020 in Kraft trat.

Daneben gelten interne Betriebsbestimmungen. Diese werden beim lokalen Arbeitsamt registriert und auf ihre Gesetzmäßigkeit hin überprüft. Sie regeln unter anderem: Probezeit, Arbeitszeit, Urlaubstage, Überstundenzuschläge, Boni und Zuschüsse, Krankenversicherung, Reiserichtlinien, Lohnfortzahlung im Krankheitsfall und bei Schwangerschaft, Kündigungsfristen, Abmahnungs- und Abfindungsregeln bei Kündigung, Abfindungsregeln bei Arbeitsunfähigkeit, Tod oder Verhaftung, verbotene Tätigkeiten für Angestellte sowie disziplinarische Maßnahmen.

Gesetzliche Regelungen in Indonesien auf einen Blick

Vergütung	Beachtung der Mindestlöhne, ansonsten Ergebnis individueller Verhandlungen bzw. Betriebsvereinbarungen
Mindestlohn	Provinzen, Städte und Kreise haben eigene Sätze.
Arbeitsstunden pro Woche	40
Regelarbeitstage pro Woche	5, teilweise 6
Zulässige Überstunden	maximal 4 pro Tag und 18 pro Woche
Bezahlte Feiertage	10 bis 12
Bezahlte Urlaubstage	mindestens 12
Sonderzahlungen pro Jahr in Monatslöhnen (13. und/oder 14. Gehalt)	13. Monatsgehalt zum islamischen Zuckerfest. Weitere Bonuszahlungen üblich
Tage mit bezahltem Arbeitsausfall	3 Tage bei eigener Hochzeit; 2 Tage bei Hochzeit, Taufe, Beschneidung, Tod von nahen Verwandten sowie (theoretisch) die ersten beiden Tage der Menstruation. 1 Tag bei Tod von entfernten Verwandten. Maximal 50 Tage für Hadsch (einmal im Leben)
Tage mit Lohnfortzahlung bei Krankheit	1 bis 3 Monate je nach Unternehmen, danach degressiver Staffelung: 1.-4. Monat: 100 Prozent 5.-8. Monat: 75 Prozent 9.-12. Monat: 50 Prozent
Probezeit	3 Monate

Quelle: Arbeitsministerium; Deutsch-Indonesische Auslandshandelskammer Jakarta

Im Rahmen der Harmonisierung des Steuersystems hat Indonesien auch die Einkommensteuer teilreformiert, die Steuersätze angepasst und um einen Höchstsatz ergänzt.

Einkommensteuersätze in Indonesien

Jahreseinkommen (in Mio. Rupiah)	in US\$	Steuersatz (in Prozent)
0 bis 60	0 bis 4.200	5
über 60 bis 250	4.200 bis 17.500	15
über 250 bis 500	17.500 bis 35.000	25

Jahreseinkommen (in Mio. Rupiah)	in US\$	Steuersatz (in Prozent)
über 500 – 5.000	35.000 bis 350.000	30
Über 5.000	über 350.000	35

Umrechnung in US\$ nach dem Jahresdurchschnittswechsellkurs von 2021, gerundetQuelle: Rödl&Partner

Vertragsabschluss

Bei Vertragsabschluss ist zwischen befristeten und unbefristeten Verträgen zu unterscheiden. Ein unbefristeter Vertrag kann mündlich geschlossen werden, jedoch muss ein schriftlicher „Letter of Appointment“ (surat pengangkatan) des Mitarbeiters vorliegen, der mindestens (i) die Identität des Mitarbeiters, (ii) das Datum des Beschäftigungsbeginns, (iii) die Arbeitsbeschreibung und (iv) die Höhe des Gehalts enthält.

Ein befristeter Vertrag (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu - PKWT) bedarf der Schriftform und muss - neben den persönlichen Angaben des Arbeitnehmers - Art und Umfang der Arbeit sowie die genaue Position und den Arbeitsort ausführen. Jeder Vertrag ist auf Indonesisch zu verfassen; zweisprachige Versionen sind gültig, wobei die indonesische Fassung als bindend anzusehen ist.

Nach indonesischem Arbeitsrecht ist sowohl eine Fünf- als auch Sechs-Tage-Arbeitswoche erlaubt, die in sieben Stunden pro Tag für sechs Arbeitstage pro Woche oder acht Stunden pro Tag für fünf Arbeitstage aufgeteilt sind. Der minimale Urlaubsanspruch liegt bei zwölf Tagen pro Jahr. Weiteres ergibt sich aus den Betriebsbestimmungen oder Arbeitsverträgen.

Rechte und Pflichten der Vertragsparteien

Der Arbeitgeber muss dem Arbeitnehmer das vertraglich zugesicherte Gehalt zahlen und Abgaben an die Sozialversicherung abführen. Ein zusätzliches religiöses Feiertagsgeld (Tunjangan Hari Raya) ist mindestens sieben Tage vor den Feiertagen zu leisten. In der Praxis wird es vor dem islamischen Eid oder vor Weihnachten ausgezahlt.

Jeder moslemische Angestellte besitzt das Recht, einmal im Leben eine Pilgerfahrt (Hadsch) zu unternehmen. Per Gesetz muss ihm dafür sein Arbeitgeber (bei unbefristet Beschäftigten) bezahlten Urlaub gewähren - theoretisch bis zu drei Kalendermonate, praktisch aber nur vier bis sechs Wochen. Firmen sollten die Regelungen für die Hadsch in ihren Betriebsbestimmungen festhalten.

Branchenspezifische Mindestlöhne sind im Omnibusgesetz und der diesbezüglichen Regierungsverordnung nicht mehr geregelt. Es ist jedoch weiterhin möglich, dass ein sektoraler Mindestlohn für bestimmte Industriezweige festgelegt wird. Es wird nun ein Stundenlohn eingeführt, der nur für solche Teilzeitbeschäftigte gelten soll, die weniger als sieben Stunden pro Tag und 35 Stunden pro Woche arbeiten.

Vertragsbeendigung

Die Anforderungen für eine Kündigung aus persönlichen oder verhaltensbedingten Gründen sind hoch. Denn sie muss aus einem wichtigen und für die Behörden akzeptablen Grund erfolgen und außerdem dem arbeitsrechtlich geregelten Verfahren entsprechen. In der Regel muss ein Grund für die Kündigung vorliegen und der Arbeitgeber den betroffenen Arbeitnehmer und/oder die Gewerkschaft über die Ziele und Gründe der Kündigung informieren. Diese muss mindestens 14 Tage vor dem Wirksamwerden der Beendigung erfolgen.




Weigert sich der gekündigte Arbeitnehmer, das Arbeitsverhältnis zu beenden, müssen die Parteien (Arbeitnehmer, Arbeitgeber und gegebenenfalls die Gewerkschaft) Verhandlungen aufnehmen, um eine gütliche Einigung zu erzielen. Einigen sich die Parteien, muss der Abschluss schriftlich vereinbart werden. Falls Arbeitnehmer und Arbeitgeber keine gütliche Einigung erreichen können, sieht das Arbeitsrecht vor, dass die Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch die

Mechanismen für Streitigkeiten in den Arbeitsbeziehungen gemäß dem Gesetz Nr. 2/2004 über die Beilegung von Streitigkeiten erfolgt. Ein entsprechendes Gerichtsverfahren kann sehr kostspielig und zeitaufwendig sein. Daher sollte ein Unternehmen immer eine gütliche Einigung anstreben.

Der Arbeitgeber ist gesetzlich verpflichtet, dem Arbeitnehmer bei Beendigung eines befristeten Arbeitsvertrags eine Entschädigung zu zahlen. Demnach wird (i) bei einer befristeten Beschäftigung von zwölf aufeinanderfolgenden Monaten ein Monatslohn und (ii) bei temporärer Beschäftigung von einem Monat oder mehr, aber weniger als zwölf Monaten sowie (iii) mehr als zwölf Monaten anteilig nach der Formel Betriebszugehörigkeit/12 x 1 Monatslohn gezahlt. Es ist jedoch zu beachten, dass ausländische Arbeitnehmer, die mit einem befristeten Vertrag einzustellen sind, keinen Anspruch auf eine solche Abfindung haben.

Im Falle der Beendigung eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses ist der Arbeitgeber verpflichtet, dem Arbeitnehmer eine Abfindung, eine Dienstaltersprämie und eine Entschädigung für erworbene Rechte aus der Anstellung zu zahlen.

Kontaktadressen

Bezeichnung	Anmerkungen
Deutsch-Indonesische Handelskammer (Ekonid) 	Unterstützt deutsche Unternehmen vor Ort
Kementerian Ketenagakerjaan 	Arbeitsministerium
Badan Koordinasi Penanaman Modal (BKPM) 	Investitionsbehörde

Kontakt

Annika Pattberg

Wirtschaftsexpertin

 +49 228 24 993 359

 [Ihre Frage an uns](#)

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

© 2022 Germany Trade & Invest

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