

Gesetzliche Bestimmungen im Überblick

<p>Vergütung</p>	<p>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.</p> <p>Abzüge vom Gehalt sind generell verboten, außer unter den nachstehenden Umständen und mit Zustimmung des Arbeitnehmers:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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.
<p>Mindestlohn</p>	<p>Ab dem 1. Januar 2020 beträgt der Mindestlohn 11,82 Ghana Cedis pro Tag.</p>
<p>Arbeitszeit pro Woche</p>	<p>Das Arbeitsgesetz sieht ein Maximum von 8 Stunden pro Tag oder 40 Stunden pro Woche vor, sofern nicht ausdrücklich gesetzlich geregelt.</p> <p>Wenn für einen Tag kürzere Arbeitszeiten vorgesehen sind, dürfen die Arbeitszeiten an den anderen Wochentage länger sein, jedoch höchstens 9 Stunden pro Tag oder 40 Stunden pro Woche.</p> <p>Werden längere Arbeitszeiten festgelegt, sollte der Durchschnitt in einem Zeitraum von vier Wochen nicht mehr als 8 Stunden pro Tag oder 40 Stunden pro Woche betragen.</p>

<p>Reguläre Arbeitstage pro Woche</p>	<p>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 5 Tage.</p>
<p>Zulässige Überstunden</p>	<p>Das ghanaische Arbeitsgesetz erlaubt die Verrichtung von Überstunden. Es sieht jedoch vor, dass von einem Arbeitnehmer keine Überstundenarbeit verlangt werden darf, es sei denn, es gibt feste Vergütungssätze für Überstundenarbeit.</p> <p>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.</p> <p>Überstunden können in Ausnahmefällen unbezahlt sein, z.B. bei einem Unfall, der eine Bedrohung für Menschenleben darstellt, oder wenn die Existenz des Unternehmens bedroht ist.</p>
<p>Saisonale Arbeit und Schichtarbeit</p>	<p>Bei Schichtarbeitern, für die es einen festgelegten Zeitplan für Schichten gibt, sollte die durchschnittliche Arbeitszeit in einem Zeitraum von vier Wochen acht (8) Stunden pro Tag oder vierzig (40) Stunden pro Woche nicht überschreiten.</p> <p>Für Saisonarbeit können längere Arbeitszeiten festgelegt werden, allerdings sollte die durchschnittliche Anzahl der Arbeitsstunden in einem Jahr nicht mehr als 8 Stunden pro Tag betragen und die längeren Arbeitszeiten sollten nicht mehr als 10 Stunden pro Tag betragen.</p> <p>Überstunden müssen auch bei Saison- und Schichtarbeit bezahlt werden.</p>
<p>Gesetzliche Feiertage</p>	<p>In Ghana gibt es im Jahr 13 offizielle Feiertage. Fällt ein Feiertag auf ein Wochenende, kann der</p>

	<p>Präsident beschließen, ihn auf den folgenden Montag zu verlegen.</p>
<p>Bezahlte Urlaubstage</p>	<p>Jeder Arbeitnehmer hat Anspruch auf mindestens 15 Tage bezahlten Jahresurlaub. Er muss dem vollen Gehalt entsprechen, einschließlich des Barwertes aller Sachbezüge. Jede Vereinbarung, auf diesen Urlaub zu verzichten, ist ungültig.</p> <p>Krankheitsurlaub, Feiertage und Arbeitsunterbrechungen für freiwillige gemeinnützige Arbeit, Bürgerpflichten oder Sonderurlaub werden nicht als Teil des bezahlten Jahresurlaubs angerechnet.</p> <p>Ein Mitarbeiter hat Anspruch auf ununterbrochenen Urlaub, in Fällen dringender Notwendigkeit kann der Urlaub allerdings unterbrochen werden. Der Arbeitnehmer hat jedoch das Recht, den Urlaub zu einem späteren Zeitpunkt wieder aufzunehmen, außerdem muss der Arbeitgeber alle Kosten, die durch die Unterbrechung des Urlaubs entstanden sind, tragen.</p> <p>Der Urlaub kann auch in zwei etwa gleich großen Abschnitten genommen werden..</p>
<p>Jährliche, dem Monatsgehalt entsprechende Sonderzahlung (13. und/oder 14. Monat)</p>	<p>Eine jährliche Zusatzzahlung ist gesetzlich nicht vorgesehen, kann jedoch vom Arbeitgeber bereitgestellt werden.</p>
<p>Tage bezahlter Abwesenheit</p>	<p>Abhängig vom jeweiligen Unternehmen</p>
<p>Bezahlter Krankheitsurlaub</p>	<p>Das Arbeitsgesetz Ghanas sieht keinen bezahlten Krankheitsurlaub vor, sondern bestimmt lediglich, dass eine ärztlich bescheinigte Krankheit keinen Einfluss auf den bezahlten Jahresurlaub hat.</p> <p>In der Praxis sehen die Arbeitsverträge jedoch einen zeitlich begrenzten, bezahlten Krankheitsurlaub vor, der bei länger andauernder Krankheit mit einer Gehaltskürzung verlängert werden kann.</p> <p>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,</p>

	<p>seine Aufgaben zu erfüllen. Dies gilt jedoch nur, wenn die Krankheit nicht nur vorübergehend ist.</p> <p>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.</p>
<p>Ruhezeiten/Pausen</p>	<p>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.</p> <p>Ein Arbeitnehmer hat Anspruch auf eine tägliche ununterbrochene Erholungspause von mindestens 12 Stunden zwischen zwei aufeinander folgenden Arbeitstagen.</p> <p>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.</p>
<p>Probezeit</p>	<p>Die ghanaischen Arbeitsregelungen sehen vor, dass in Fällen, in denen ein Arbeitsvertrag eine Probezeit als Einstellungsbedingung vorschreibt, die Dauer der Probezeit festgelegt werden muss.</p> <p>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.</p>
<p>Ausgleichszahlung</p>	<p>Das Gesetz sieht keinen Ausgleichsurlaub oder auch nur eine Ausgleichszahlung für die Arbeit</p>

	<p>an Feiertagen für festangestellte Arbeitnehmer vor. In der Praxis kann der Arbeitnehmer aber für die Arbeit an einem gesetzlichen Feiertag bezahlt werden.</p> <p>Für Zeit- und Gelegenheitsarbeiter sieht das Gesetz vor, dass sie, wenn sie an einem Feiertag arbeiten müssen, Anspruch auf 200% ihres regulären Gehalts haben.</p>
--	--

Rechtliche Grundlagen

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.

Vertragsschluss

Jeder Mitarbeiter, der für mindestens 6 Monate oder für eine Anzahl von Arbeitstagen, die 6 Monaten 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 Disziplinvorschriften.
- 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 1 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 weiterbeschäftigt 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.

Beendigung des Arbeitsverhältnisses

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 Notwendigkeiten 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, z.B. 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.

In der Praxis

In der Praxis sind es in der Regel nur multinationale Unternehmen, die die Gesetze strikt einhalten, aus Angst vor Klagen oder einer Rufschädigung. Kleinere Unternehmen halten sich nicht strikt an das Gesetz. Auch die Arbeitnehmer sorgen nicht für eine Durchsetzung der Gesetze, weil sie Angst vor Arbeitslosigkeit oder vor einer Stigmatisierung durch andere Unternehmen haben, die sich auf die künftigen Beschäftigungschancen des Arbeitnehmers auswirken könnte. Außerdem mangelt es allgemein an Bewusstsein für die Gesetze, insbesondere im Hinblick auf die Arbeitnehmerrechte.