

Lohn- und Lohnnebenkosten - Indonesien

Gehälter steigen mit zunehmender Wirtschaftskraft / Nur wenige gut ausgebildete Fachkräfte / Von Frank Malerius (März 2018)

Bonn (GTAI) - Die niedrigen Lohnkosten sind für viele Unternehmen ein Anreiz, in Indonesien Produktionsstätten oder Vertriebsbüros zu eröffnen. Allerdings ist der Inselstaat zumindest in den urbanen Zentren kein klassisches Billiglohnland mehr. Ein Problem für ausländische Firmen vor Ort ist das schwache Ausbildungs- und Bildungsniveau. Zudem hat das Land ein strenges Arbeitsrecht. Gleichzeitig ist die Rechtssicherheit gering.
(Kontaktadressen)

Allgemeines zum Arbeitsmarkt

Für ausländische Unternehmen ist Indonesien sowohl kostengünstige Produktionsstätte als auch attraktiver Absatzmarkt. Das Potenzial an Arbeitskräften ist groß: Fast 180 Millionen Menschen sind im erwerbsfähigen Alter. Gleichzeitig sind die Indonesier konsumfreudig. Aufgrund eines jahrzehntelangen Wirtschaftsaufschwungs schauen sie optimistisch in die Zukunft.

Arbeitskräfte sind in Indonesien weitaus günstiger als etwa in Singapur, aber auch als in den weiter entwickelten Ländern wie Malaysia oder Thailand. Allerdings sind sie teurer als ihre Pendanten in klassischen Niedriglohnländern wie Vietnam, Kambodscha oder Bangladesch. Dabei sind die Unterschiede innerhalb des Inselreiches beträchtlich: In der Hauptstadt Jakarta und dem angrenzenden Industriegebiet Karawang liegt der Mindestlohn bereits bei fast 300 US-Dollar (US\$), in ländlichen Regionen hingegen bei kaum mehr als einem Drittel davon.

Die indonesische Wirtschaft wächst seit Jahren stabil um die 5 Prozent. Dadurch wird Arbeitskraft immer teurer. Alleine zwischen 2015 und 2017 sind die durchschnittlichen Nominallöhne von Arbeitern in Unternehmen mit mehr als 100 Beschäftigten um 14 Prozent gestiegen, und dieser Trend wird voraussichtlich auch in den kommenden Jahren anhalten.

Unter den Arbeitnehmern herrscht ein hoher Konkurrenzdruck. Jedes Jahr kommen zwei Millionen Menschen auf den Arbeitsmarkt, von denen nur eine Minderheit eine adäquate Beschäftigung findet. Zwar liegt die offizielle Arbeitslosenquote lediglich zwischen 5 und 6 Prozent, doch ihre Bemessungskriterien sind ausgesprochen weich. Laut Schätzungen ist landesweit mehr als die Hälfte der Arbeitskräfte im informellen Sektor tätig. Selbst in Jakarta soll es ein Drittel sein.

Indonesien hat es - anders als andere Länder der Region - nicht geschafft, eine exportorientierte Leichtindustrie anzusiedeln, die in größerem Umfang Arbeitskräfte absorbiert. Ganz im Gegenteil: Zuletzt ist der Anteil der verarbeitenden Industrie an der Entstehung des Bruttoinlandsprodukts sogar unter die Marke von 20 Prozent gefallen. Unverzichtbare Stütze der Wirtschaft bleibt der kapitalintensive Abbau von Rohstoffen.

Trotz der Fülle der vorhandenen Arbeitskraft ist es für ausländische Unternehmen schwierig, das richtige Personal zu finden. Denn das Bildungsniveau ist niedrig und englische Sprachkenntnisse sind jenseits der Ballungszentren gering. Laut der internationalen PISA-Studie erfüllt ein hoher Anteil der indonesischen Schüler im Alter von 15 Jahren nicht die Mindestanforderungen in Mathematik, im Leseverständnis und in den Naturwissenschaften. Vietnamesische Schüler hingegen rangieren (noch vor deutschen) in der Spitzengruppe. Da es in Indonesien kein Ausbildungssystem gibt, müssen Betriebe die Arbeitnehmer zumeist erst anlernen.

Es gibt zudem vergleichsweise wenige Indonesier mit internationaler Lebens- und Arbeitserfahrung. Derzeit studieren gerade einmal 8.800 Indonesier in den USA. Das ist zwar ein Höchststand und eine Steigerung um 27 Prozent gegenüber 2010, doch im Vergleich zu den 330.000 chinesischen Studenten dort, nimmt sich diese Zahl bescheiden aus.

Deutsche Bildungsinstitutionen haben einen guten Ruf im Land. Laut UNESCO studieren immerhin 4 Prozent der indonesischen Auslandsstudenten in Deutschland. Dass der ehemalige Staatspräsident Bacharuddin Habibie (1998 bis 1999) in der deutschen Stadt Aachen Luft- und Raumfahrttechnik studiert hat, ist weithin bekannt und verschaffte ihm große gesellschaftliche Anerkennung.

Allgemeine Arbeitsmarktdaten

Bevölkerung (in Mio.)	261,9
Erwerbspersonen (Bevölkerung älter als 15 und jünger als 65 Jahre, in Mio.)	176,8
Erwerbstätige (in Mio.)	131,5
Erwerbstätige mit regelmäßiger Beschäftigung (in Mio.)	124,5
Arbeitslosenquote, offizielle (in %) 1)	5,3
Analphabetenquote (in %) 2)	4,6

Universitätsabschluss (in % der Erwerbstätigen)	9,3
---	-----

1) die tatsächliche Quote ist erheblich höher; 2) Anteil an der Altersgruppe ab 15 Jahre (2015)

Quelle: Nationales Statistikamt (BPS)

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

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 Zeit für den Weg zur Arbeit ist unberechenbar. Von Jakartas Außenbezirken bis ins Zentrum kann eine Fahrt dann mehrere Stunden dauern.

Die Betriebstreue indonesischer Arbeitnehmer ist traditionell gering und die Gehaltshöhe ein wichtiger Faktor bei der Wahl des Arbeitsplatzes. Eine Firma muss sich einiges einfallen lassen, um ihre Angestellten zu halten, wie etwa jährliche Einkommenssteigerungen sowie großzügige Boni. In ausländischen Unternehmen mit gut funktionierendem Personalmanagement gibt es aber durchaus Angestellte, die mehr als 10 oder 20 Jahre ihrem Arbeitgeber treu bleiben.

Das starke Wirtschaftswachstum der vergangenen Jahre und Jahrzehnte hat die offizielle Arbeitslosenquote sinken lassen. De facto ist Erwerbslosigkeit aber weiterhin ein großes gesellschaftliches Problem, vor allem in den Städten. Landesweit ist knapp ein Drittel der Menschen in der Landwirtschaft tätig und nahezu die Hälfte im Dienstleistungssektor, wo die Löhne oftmals nur gering sind. Gut bezahlte Industriejobs gibt es wenige.

Auch deshalb werden ausländische Arbeitnehmer im Land zunehmend kritisch gesehen. Laut einer aktuellen Studie des in Jakarta ansässigen Think Tanks Centre for Strategic and International Studies glauben 48 Prozent der 17- bis 29-Jährigen, dass ausländische Unternehmen einen negativen Einfluss auf die Wirtschaft haben. Fast 80 Prozent sehen ausländische Arbeitskräfte im Land negativ. Dabei gibt es laut Zahlen der Einwanderungsbehörde lediglich 75.000 Expatriates im Land und damit weit weniger als in Singapur, Malaysia oder Thailand.

Um in diesem Diskurs zu punkten, hat die Regierung in den vergangenen Jahren die Vergabe für Arbeitsvisa an Ausländer deutlich verschärft. Nun müssen Unternehmen bis ins Detail mit einem sogenannten Expatriate Placement Plan (RPTK) nachweisen, warum die Tätigkeit eines Expats nicht auch von einem Indonesier erledigt werden kann. Ohne Hochschulabschluss ist es für ausländische Kräfte besonders schwierig, eine Arbeitserlaubnis zu erhalten.

Auch chinesische Investoren, die für ihre großen Infrastrukturprojekte oft eigene Arbeitstrupps ins Land bringen und damit Unmut in der Bevölkerung schüren, beklagen sich über die komplizierte Visavergabe. Chinesen waren im 1. Halbjahr 2017 mit 17.400 Personen die größte Gruppe mit Arbeitsvisa, gefolgt von Japanern (10.600) und Südkoreanern (5.400). Da aus diesen Ländern aber auch die größten Investitionssummen kommen, dürfte es für die Behörden schwierig werden, die strengen Visavergaberegeln konsequent umzusetzen.

Löhne und Gehälter

Im Jahr 2017 sind die durchschnittlichen Bruttomonatslöhne laut indonesischem Statistikamt um 7,4 Prozent gegenüber dem Vorjahr gestiegen. Der Wechselkurs von indonesischer Rupiah (Rp) und US-Dollar ist in den vergangenen beiden Jahren weitgehend stabil geblieben. Gegenüber dem Euro hingegen hat die Rupiah zuletzt leicht verloren. Somit fielen die Lohnsteigerungen für deutsche Unternehmen etwas geringer aus.

Entwicklung der durchschnittlichen Bruttomonatslöhne 1)

	2015	2016	2017
in Rp	2.400.000 3)	2.552.962	2.742.621
in US\$ 2)	179	192	205
Veränd. (in %) 3)	6,0	6,4	7,4

1) Nominallöhne von Arbeitern in Unternehmen mit mehr als 100 Beschäftigten; 2) Umrechnung zum jeweiligen Jahresdurchschnittskurs; 3) Veränderung gegenüber Vorjahr bezogen auf die Landeswährung

Quelle: Nationales Statistikamt (BPS)

Regionale Lohnunterschiede lassen sich aus den gesetzlichen Mindestlöhnen ableiten. Die Sätze werden für die insgesamt 34 Provinzen von der jeweiligen Regierung festgesetzt. Auf der Hauptinsel Java bestimmen jedoch viele Städte und Kreise ihre Mindestlöhne selbst.

Gesetzliche Mindestlöhne nach Regionen

	2018 (in Rp)	Veränderung 2018/17 (in %) 1)	2018 (in US\$) 2)
Landesdurchschnitt	2.272.403	9,2	170
Hauptstadt	3.648.035	8,7	273
Hochlohnregion (Karawang)	3.919.291	8,9	293
Niedriglohnregion (Provinz Westjava)	1.544.360	8,7	115

1) nominal; 2) gerundet, zum Jahresdurchschnittskurs 2017: 1 US\$ = 13.382,72 Rp

Quelle: Ministry of Manpower and Transmigration

In Jakarta und den angrenzenden Gemeinden stieg der Mindestlohn 2017/18 um 9 Prozent. Karawang - dort schlägt das Herz der Automobilindustrie - führt die Liste der teuersten Städte an. Im nahe Jakarta gelegenen Westjava liegen die gesetzlichen Mindestlöhne nur knapp über 100 US\$.

Durchschnittliche Bruttomonatslöhne nach Branchen (2016) 1)

Branche	in Rp	in US\$ 2)
Insgesamt	2.552.962	192
Landwirtschaft	1.655.121	124
Bergbau	4.197.869	315
Verarbeitende Industrie	2.353.062	177

Elektrizität/Gas/Wasser	3.370.398	253
Bau	2.397.089	180
Groß-/Einzelhandel, Hotel, Restaurants	2.128.768	160
Kommunikation, Transport, Lagerhaltung	3.198.413	240
Finanzen, Versicherungen	3.677.156	276
Soziales	2.682.886	202

1) formell Beschäftigte; 2) zum Jahresdurchschnittskurs 2016: 1US\$ = 13.310,333 Rp

Quelle: Nationales Statistikkamt BPS

Bei den Gehältern von leitenden Angestellten und Geschäftsführern gibt es eine sehr breite Streuung. Die Finanzbranche zahlt am besten. Dort bekommt ein Chief Financial Officer (CFO) zwischen 10.000 und 20.000 US\$ im Monat. Der Leiter der Kredit- oder der Risikoabteilung erhält 7.000 bis 10.000 US\$. Im Vergleich dazu ist die Logistikbranche sparsamer. Der Commercial Director verdient etwa 5.000 bis 8.000 US\$ im Monat. Der Öl- und Gassektor zahlt seinem technischen Personal die mit Abstand höchsten Gehälter. Ein Ingenieur kann bis zu 8.500 US\$ nach Hause bringen.

Durchschnittliche Bruttomonatslöhne nach ausgewählten Positionen 1)

Position 5)	2018, in Mio. Rp	Veränderung 2018/17 (in %) 2)	2018, in US\$ 3)
Geschäftsführer/-in einer größeren Niederlassung	200 bis 300	0 bis 2	15.000 bis 22.000
Geschäftsführer/-in eines kleinen bis mittleren Unternehmens	100 bis 200	0 bis 2	7.000 bis 15.000
Vertriebsleiter/-in	100 bis 175	0 bis 2	7.000 bis 13.000

Ingenieur/-in 4)	7,5 bis 70 (75 bis 125 in Führungsposition)	1 bis 3	560 bis 5.200 (5.600 bis 9.300)
Programmierer/-in 4)	5 bis 15 (15 bis 35 für Softwareentwickler)	1 bis 3	370 bis 1.100 (1.100 bis 2.600)
Sekretär/-in mit Fremdsprachenkenntnissen 4)	5 bis 8,5 (9 bis 18 für Chefsekretärin)	1 bis 3	370 bis 640 (670 bis 1.300)
Buchhalter/-in 4)	4,5 bis 10 (10 bis 25 in Führungsposition)	1 bis 3	340 bis 750 (750 bis 1.900)
Kraftfahrer/-in 4)	4 (bis 10 mit Überstunden- und Nachtzuschlägen)	1 bis 3	300 bis 750

1) multinationale Unternehmen; 2) nominal; 3) gerundete Werte zum Jahresdurchschnittskurs 2017; 4) ohne Boni, 13. Monatsgehalt oder sonstige Vergünstigungen

Quellen: Deutsche Auslandshandelskammer Jakarta, Kelly Service

Einheimische akademisch ausgebildete Fachkräfte sind günstig. Bei Managern auf unterer bis mittlerer Führungsebene sowie bei Spezialisten mit wenigen Jahren Berufserfahrung liegen die Monatsgehälter bei 500 bis 1.000 US\$ (ohne Boni). Ihre Produktivität dürfte jedoch unterhalb der entsprechenden Fachkräfte in Kuala Lumpur oder Shanghai liegen.

Bruttolöhne (Produktion)

Qualifikation	2018, in Mio. Rp	Veränderung 2018/17 (in %) 1)	2018, in US\$ 2)

Angelernter Arbeiter (Tätigkeiten, die in wenigen Tagen zu erlernen sind und für die keine spezielle Berufsausbildung notwendig ist)	1,5 bis 3,6	9 bis 15	110 bis 270
Mitarbeiter, der unter Aufsicht Tätigkeiten ausführt, für die eine mehrjährige Berufsausbildung erforderlich ist	3,0 bis 5,0	1 bis 3	220 bis 370
Ausgebildeter Mitarbeiter mit mehrjähriger, praktischer Berufserfahrung, der Aufgaben zuverlässig ohne Aufsicht durchführen und Fertigungsprozesse einrichten kann	5,0 bis 12,0	1 bis 3	370 bis 900
Mitarbeiter mit mehrjähriger Erfahrung und Leitungsbefugnis, der als Vorarbeiter die Arbeit von Produktionsbereichen verantwortet	7,5 bis 15,0 (25 bis 35 als Produktionsmanager)	1 bis 3	560 bis 1.100 (1.900 bis 2.600)

1) nominal; 2) gerundete Werte, zum Jahresdurchschnittskurs 2017

Quellen: KellyService, Deutsche Auslandshandelskammer Jakarta

Weitere Lohnbestandteile

In Indonesien wird ein 13. Monatsgehalt zur Jahresmitte (zum islamischen Zuckerfest) 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 Zuwendungen, sogenannte Allowances, für Transport und Mittagessen in Höhe von 50.000 bis 90.000 Rp (3,70 bis 6,70 US\$) pro Anwesenheitstag. Auch gibt es Zuschüsse für die Krankenversicherung der Familie.

Die gesetzliche Arbeitszeit beträgt 40 Wochenstunden auf fünf oder sechs Tage verteilt. Laut Arbeitsministerium muss an Wochentagen für die erste Überstunde das Eineinhalbfache und darüber hinaus das Zweifache des Stundenlohns gezahlt werden. An Wochenenden oder Feiertagen kann je nach Belastung auch das Dreifache des Normalgehalts anfallen. Im

Regelfall - das hängt von der Betriebsvereinbarung ab - erhalten höhere Angestellte keine Überstundenbezahlung.

Für Entsandte muss in der Regel auch Miete (teilweise zumindest) und Schulgeld (vollständig) sowie Wagen mit Fahrer bezahlt werden. Im chaotischen Verkehr selbst zu fahren ist risikoreich. Die Monatsmieten für Wohnungen und Häuser mit westlichen Standards liegen zwischen 2.500 und 5.000 US\$. Das Schulgeld beläuft sich pro Kind auf 1.500 bis 2.000 US\$ im Monat.

Ausländische Unternehmen sind angesichts der strikten arbeitsrechtlichen Vorschriften und der unvorhersehbaren Entscheidungen der Arbeitsgerichte dazu übergegangen, für jeden nach indonesischem Recht Angestellten Rückstellungen zu bilden. Sie werden mit jedem Jahr Betriebszugehörigkeit aufgestockt und können sich bei höheren Angestellten auf Zehntausende Euro belaufen.

Sozialversicherungsbeiträge

Die Kosten für die soziale Absicherung des Arbeitnehmers werden vom Arbeitgeber getragen. Dies gilt für die Kranken-, Unfall- und Lebensversicherung. Lediglich bei der Rentenversicherung muss der Arbeitnehmer einen kleineren Teil beisteuern. Die Teilnahme am Sozialversicherungssystem ist für Firmen mit mehr als zehn Arbeitnehmern oder Monatsgehältern von mehr als 1 Million Rp bindend.

Eine zusätzliche Rentenversicherung ist im Aufbau. In sie soll nach Plänen des Arbeitsministeriums langfristig 8 Prozent der monatlichen Bruttolohnsumme fließen. Anfang 2017 lag der Satz aber erst bei 3 Prozent, wobei der Arbeitgeber 2 Prozent und der Angestellte 1 Prozent beisteuert.

Aufgrund der sehr niedrigen Gesamtabzüge könnten die meisten Arbeitnehmer 90 bis 95 Prozent ihres Bruttogehaltes mit nach Hause nehmen. Dabei kommt ihnen auch die geringe Steuerbelastung zugute. Laut indonesischem Finanzministerium zahlen nur gut 10 Prozent der Bevölkerung überhaupt Einkommensteuer.

Sozialbeiträge Anfang 2018 (in % der Bemessungsgrundlage, jeweils Arbeitgeberanteil)

JHT - Renten- und Arbeitslosenversicherung	3,7
Zusätzliche Rentenversicherung	2

Krankenversicherung	4 (max. 212.625 Rp)
Abgabe für Lohnfortzahlung im Krankheitsfall und Mutterschaftsschutz	Mutterschutz: 3 Monate bezahlte Freistellung, im Krankheitsfall gestaffelte Abgabenregelung (je nach Unternehmen)
Unfallversicherung	Je nach Branche zwischen 0,24 und 1,74
Sonstige Versicherungen	0,3 (Lebensversicherung)
Erläuterungen zu Beitragsbemessungsgrenzen	Keine Obergrenze bei Arbeitslosen- und Rentenversicherung. Nur das Grundgehalt (ohne 13. Monatsgehalt, Zuschüsse und Boni) gilt als Bemessungsgrundlage

Quellen: Nationales Statistikamt BPS, Ministry of Manpower, Deutsche Auslandshandelskammer Jakarta

Große einheimische und fast alle ausländischen Firmen bieten ihren Angestellten in der Regel eine private Krankenversicherung, da die Leistungen der staatlichen gering sind. Dabei schließen viele Unternehmen einen Rahmenvertrag mit einer Versicherungsgesellschaft für alle Angestellten ab. Dadurch erhalten sie Rabatte. Die Kosten liegen bei unter 150 US\$ pro Kopf. Die Leistungen sind begrenzt. So darf etwa der Versicherte nur alle zwei Jahre zahnärztliche Leistungen in Anspruch nehmen.

Arbeitsrecht

Gesetzliche Regelungen auf einen Blick

Vergütung	Beachtung der Mindestlöhne, ansonsten Ergebnis individueller Verhandlungen bzw. Betriebsvereinbarungen
Mindestlohn	Nach Provinzen unterschiedlich. In West-, Ost- und Mitteljava sowie im Großraum Yogyakarta legen die Städte und Kreise die Sätze dezentral fest
Arbeitsstunden pro Woche	40

Regelarbeitstage pro Woche	5, teilweise 6
Zulässige Überstunden	14 Stunden auf 6 Tage verteilt, darüber hinaus genehmigungspflichtig
Bezahlte Feiertage	10 bis 12
Bezahlte Urlaubstage	12
Sonderzahlungen pro Jahr in Monatslöhnen (13. und/oder 14. Gehalt)	13. Monatsgehalt zum islamischen Zuckerfest (Jahresmitte), weitere Bonuszahlungen üblich
Tage mit bezahltem Arbeitsausfall	3 Tage bei eigener Hochzeit; 2 Tage bei Hochzeit, Taufe, Beschneidung, Tod von Verwandten sowie (theoretisch) den ersten beiden Tage der Menstruation; 1 Tag bei Tod von entfernten Verwandten. Maximal 3 Monate für Hadsch (einmal im Leben)
Tage mit Lohnfortzahlung bei Krankheit	1 bis 3 Monate je nach Unternehmen, danach degressive Staffelung
Probezeit	3 Monate

Quelle: Germany Trade & Invest, Deutsche Auslandshandelskammer Jakarta

RECHTSGRUNDLAGEN

Ausschlaggebend ist das rigide, teils auch widersprüchliche indonesische Arbeitsrecht. Daneben gelten die Betriebsvereinbarungen ("Company Regulations"). Diese werden beim Arbeitsministerium registriert und auf ihre Gesetzmäßigkeit überprüft. Sie regeln unter anderem: Probezeit, Arbeitszeit, Urlaubstage, Überstundenzuschläge, Boni und Zuschüsse, Krankenversicherung, 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. Auch ein obligatorischer Betriebsausflug (wichtig in Indonesien) kann aufgeführt werden.

VERTRAGSABSCHLUSS

Bei Vertragsabschluss ist zu unterscheiden, ob es sich um einen befristeten oder unbefristeten Vertrag handelt. Ein unbefristeter Vertrag kann mündlich geschlossen werden, in diesem Fall ist es erforderlich, die Höhe des Gehaltes und der Arbeitsstunden im Letter of Appointment aufzulisten. Der Vertrag gilt zunächst für maximal 24 Monate und kann einmal um höchstens zwölf Monate verlängert werden.

Ein befristeter Vertrag bedarf der Schriftform und muss neben den persönlichen Angaben des Arbeitnehmers zu Art und Umfang der Arbeit sowie der genauen Position und dem Arbeitsort ausführen. Jeder Vertrag ist auf Indonesisch zu verfassen, zweisprachige Versionen sind gültig.

In einem Monat darf an höchstens 25 Tagen gearbeitet werden. Der minimale Urlaubsanspruch liegt bei zwölf Tagen pro Jahr. Weiteres legt eine Firma in ihren Betriebsvereinbarungen fest. Ein unbefristeter Arbeitsvertrag endet, wenn der Arbeitnehmer 56 Jahre alt wird und damit automatisch in Rente geht.

RECHTE UND PFLICHTEN DER VERTRAGSPARTEIEN

Die Firma muss dem Angestellten sein vertraglich zugesichertes Gehalt zahlen und Abgaben an die Sozialversicherungskassen leisten. Ein 13. Monatsgehalt zum islamischen Zuckerfest zur Jahresmitte ist gesetzliche Pflicht. Der Arbeitnehmer hat die im Vertrag zugesicherte Arbeitsleistung zu erbringen.

Jeder Angestellte ist berechtigt, einmal im Leben eine Pilgerfahrt (Hadsch) zu unternehmen. Per Gesetz muss ihm dafür sein Arbeitgeber (bei unbefristet Beschäftigten) bezahlten Urlaub (theoretisch bis zu drei Kalendermonate, praktisch aber nur vier bis sechs Wochen) gewähren. Der Mitarbeiter muss allerdings mindestens ein Jahr im Betrieb angestellt sein. Firmen sollten die Regelungen für die Hadsch in ihren Betriebsvereinbarungen regeln.

Vertragsbeendigung

Die Voraussetzungen für eine personen- oder verhaltensbedingte Kündigung sind sehr hoch. Grundsätzlich muss ein Anlass für eine Kündigung bestehen, dieser wird von dem Arbeitsgericht bestätigt. Bis zu der Gerichtsentscheidung sind die Bezüge weiterzuzahlen. Auch betriebsbedingte Kündigungsgründe wie Insolvenz oder anhaltender Verlust des Betriebes benötigen diese Zustimmung, ebenso wie bei langanhaltender Krankheit oder einem Verstoß gegen Unternehmensrichtlinien.

Die Kündigungsfrist beträgt für beide Seiten mindestens 30 Tage. Wenn ein Angestellter fünf Tage unentschuldigt nicht am Arbeitsplatz erscheint oder länger als ein Jahr arbeitsunfähig

ist, kann er (ohne Abfindung) gekündigt werden. Wenn eine Firma betriebsbedingt (etwa für Kostensenkungen) einen Angestellten entlassen will, muss sie dies umfangreich schriftlich begründen. Bei Freisetzung von mehr als 20 Personen sind Verhandlungen mit dem Arbeitsministerium angebracht.

Bei Kündigung aus betrieblichen Gründen erhält ein Angestellter zwei Monatsgehälter und pro Jahr Betriebszugehörigkeit jeweils ein Monatsgehalt. Maximal kann er 32 Monatslöhne Abfindung bekommen. Kündigt der Arbeitnehmer von sich aus, gibt es keine Ausgleichszahlung. Bei Schlechtleistung eines Arbeitnehmers muss dieser zunächst drei Abmahnungen innerhalb von sechs Monaten erhalten. Dann kann die fristlose Kündigung erfolgen.

Die indonesischen Gerichte entscheiden insbesondere bei ausländischen Firmen vielfach zugunsten des Arbeitnehmers. Ein entsprechender Rechtsprozess kann sehr kostspielig (bis zu 50.000 Euro) werden. Daher sollte ein Unternehmen stets eine gütliche Einigung anstreben. Mit einer Abfindung von 5.000 bis 10.000 Euro ist die Sache in der Regel schnell beigelegt.

Weitergehende Angaben zum Arbeits- und Sozialversicherungsrecht finden Sie unter: <http://www.gtai.de/GTAI/Navigation/DE/Trade/Recht-Zoll/wirtschafts-und-steuerrecht,did=943916.html><http://www.gtai.de/GTAI/Navigation/DE/Trade/Recht-Zoll/wirtschafts-und-steuerrecht,did=943916.html>

Internetadressen

Bezeichnung	Internetadresse	Anmerkungen
Bundesverwaltungsamt, Bundesstelle für Auswanderer und Auslandstätige	http://www.auswandern.bund.de	Unterstützte Auswanderungswillige
Deutsche Auslandshandelskammer Indonesien (AHK Ekonid)	http://indonesien.ahk.de	Unterstützt deutsche Unternehmen vor Ort
Ministry of Manpower and Transmigration (Arbeitsministerium)	http://www.depakertrans.go.id	Ministerium

Employers Association of Indonesia (Apindo)	http://www.apindo.or.id	Arbeitgeberverband
Indonesian Chamber of Commerce & Industry (Kadin)	http://www.kadin-indonesia.or.id	Unternehmensverband

(FMA)

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