BE RWANDA WISE · GESCHÄFTE IN RUANDA

Der Leitfaden für ausländische und ruandische Investoren

Kapitel 4 von 11

Arbeitsrecht, Personal und Einwanderung

Das ruandische Arbeitsgesetzbuch ist kurz und arbeitnehmerfreundlich; die meisten Einzelheiten finden sich inzwischen in den 2020 und 2023 erlassenen Ministerialverordnungen und in einer Reihe von Sozialversicherungsreformen seit Dezember 2024, die den Rentenbeitragssatz ab 2025 verdoppelt haben und ihn von 2027 bis 2030 jährlich ansteigen lassen. Ausländische Mitarbeiter benötigen eine Erlaubnis des Directorate General of Immigration and Emigration, und seit 2023 setzen viele Stellen zunächst eine Arbeitsmarktprüfung anhand der Occupation in Demand List voraus. Dieses Kapitel stellt die Regeln für ausländische und ruandische Arbeitgeber nach dem Stand vom 10. Oktober 2026 dar.

Überprüft am 19. November 2026. Verfasst von einem Wirtschaftsjuristen mit über 30 Jahren internationaler Erfahrung.
Rechts- und Steuerinformationen, keine Rechtsberatung. Sätze, Schwellenwerte und Verfahren ändern sich: Lassen Sie alles Wichtige vor einer Entscheidung von der zuständigen Behörde oder einem bei der Rwanda Bar Association zugelassenen Rechtsanwalt bestätigen. Die deutsche Ausgabe ist aus der englischen Ausgabe übersetzt; maßgeblich ist allein der im Amtsblatt veröffentlichte Text.
Online lesen, mit Aktualisierungen, Links und Rwandabot: https://bewiseapps.com/geschaefte-in-ruanda/arbeitsrecht-personal-und-einwanderung/
© Be Wise Apps

Inhalt

4	Kapitelüberblick
4.1	Arbeitsverträge und Probezeit
4.2	Arbeitszeit, Urlaub und Feiertage
4.3	Löhne, Mindestlohn und Lohnabrechnung
4.4	Sozialversicherung: RSSB-Beiträge
4.5	Arbeits- und Aufenthaltserlaubnisse
4.6	Visa und Einreise
4.7	Kündigung, Abfindung und betriebsbedingte Entlassung
4.8	Betriebsordnung, Gewerkschaften und Streitigkeiten

Rechts- und Steuerinformationen, keine Rechtsberatung. Sätze, Schwellenwerte und Verfahren ändern sich: Lassen Sie alles Wichtige vor einer Entscheidung von der zuständigen Behörde oder einem bei der Rwanda Bar Association zugelassenen Rechtsanwalt bestätigen. Die deutsche Ausgabe ist aus der englischen Ausgabe übersetzt; maßgeblich ist allein der im Amtsblatt veröffentlichte Text.

KAPITEL 4 VON 11

Arbeitsrecht, Personal und Einwanderung

Überprüft am 19. November 2026 · Verfasst von einem Wirtschaftsjuristen mit über 30 Jahren internationaler Erfahrung · Rechts- und Steuerinformationen, keine Rechtsberatung · So prüfen wir · In der App öffnen

AUF EINEN BLICK

Maßgebliche Rechtsvorschriften

- Gesetz Nr. 66/2018 vom 30/08/2018 zur Regelung der Arbeit in Ruanda, geändert durch Gesetz Nr. 027/2023 vom 18/05/2023
- Ministerialverordnung Nr. 01/MIFOTRA/23 vom 13/06/2023 über die Arbeitszeit und Ministerialverordnung Nr. 02/MIFOTRA/23 vom 01/08/2023 über Arbeitsschutz, Arbeitnehmer- und Arbeitgeberorganisationen, Kinderarbeit, die Beschäftigung von Ausländern und Urlaub
- Gesetz Nr. 05/2015 vom 30/03/2015 über die Organisation der Rentensysteme, mit Präsidialverordnung Nr. 086/01 vom 12/12/2024 zur Festlegung des Beitragssatzes zum Pflichtrentensystem
- Gesetz Nr. 003/2016 vom 30/03/2016 zur Errichtung und Regelung des Systems der Mutterschaftsurlaubsleistungen, geändert durch Gesetz Nr. 049/2024 vom 04/06/2024
- Verordnung des Premierministers Nr. 001/03 vom 16/02/2026 über die Beiträge zur gemeindebasierten Krankenversicherung
- Gesetz Nr. 57/2018 vom 13/08/2018 über Einwanderung und Auswanderung in Ruanda, mit Ministerialverordnung Nr. 06/01 vom 29/05/2019 über Einwanderung und Auswanderung
- Gesetz Nr. 006/2021 vom 05/02/2021 über Investitionsförderung und -erleichterung: Artikel 14 und Anhänge XXI und XXII zu Visa, Erlaubnissen und der Einstellung ausländischer Mitarbeiter

Ihre Ansprechpartner

- Ministry of Public Service and Labour (MIFOTRA): Arbeitspolitik und die Ministerialverordnungen über Arbeitszeit, Urlaub, Verträge, Beschäftigung von Ausländern und schweres Fehlverhalten; nimmt kollektive Streitigkeiten entgegen
- Arbeitsinspektion auf Distrikt- und nationaler Ebene: unangekündigte Inspektionen, Schlichtung individueller Streitigkeiten, Entgegennahme von Betriebsordnungen und Anzeigen betriebsbedingter Entlassungen, Verwaltungsbußgelder
- Rwanda Social Security Board (RSSB): Rente, Berufsrisiken, Mutterschaftsurlaubsleistungen, das medizinische Versorgungssystem RAMA, Einzug der Beiträge zur gemeindebasierten Krankenversicherung und das freiwillige Ejo-Heza-System
- Rwanda Revenue Authority (RRA): Einbehalt und Anmeldung der Lohnsteuer im PAYE-Verfahren (Lohnsteuerabzug)
- Directorate General of Immigration and Emigration (DGIE), über IremboGov: Visa, Arbeits- und Aufenthaltserlaubnisse sowie die Entscheidung über die Arbeitsmarktprüfung bei der Einstellung ausländischer Mitarbeiter
- Rwanda Development Board (RDB): Erleichterungen bei Visa und Erlaubnissen für registrierte Investoren nach Artikel 14 des Investitionsgesetzes

Wichtige Zahlen

Regelarbeitswoche (Privatsektor)	**40 Stunden, seit 1. Januar 2023**
Jahresurlaub	**18 Arbeitstage pro Jahr, zuzüglich 1 Tag je 3 Dienstjahre, höchstens 21**
Mutterschafts-/ Vaterschaftsurlaub	**14 Wochen (RSSB erstattet 8) / 7 Kalendertage**
Rentenbeitrag	**12 % des Bruttolohns (6 % + 6 %) im Jahr 2026; 14 % ab 1. Januar 2027; 20 % bis 2030**
Sonstige Lohnnebenbeiträge	**Mutterschaft 0,6 % (0,3 % + 0,3 %); Berufsrisiken 2 % (Arbeitgeber); CBHI 0,5 % des Nettolohns (Arbeitnehmer)**
PAYE	**0 % bis 60.000 RWF monatlich, danach 10 %, 20 % und 30 % über 200.000 RWF**
Gesetzlicher Mindestlohn	**Am 10. Oktober 2026 ist keine Ministerialverordnung in Kraft**
Kündigungsfrist / Mindestabgangsleistungen	**15 oder 30 Tage / 2 bis 7 durchschnittliche Monatsgehälter**

Was sich 2024–2026 geändert hat

- Gesetz Nr. 049/2024 vom 04/06/2024 hat mit Wirkung vom 2. August 2023 die Kostenteilung für den 14-wöchigen Mutterschaftsurlaub festgelegt (Arbeitgeber 6 Wochen, RSSB 8 Wochen), Regeln für Totgeburten und Frühgeburten eingeführt und die Registrierung beim RSSB innerhalb von sieben Tagen nach der ersten Einstellung vorgeschrieben.
- Ministerialverordnung Nr. 008/24/10/TC vom 03/12/2024 hat die Liste von 2016 der von der Rentenbemessungsgrundlage ausgenommenen Zulagen ersetzt; die Fahrtkostenzulage ist nicht mehr ausgenommen.
- Präsidialverordnung Nr. 086/01 vom 12/12/2024 hat den Rentenbeitrag ab 1. Januar 2025 von 6 % auf 12 % angehoben; er steigt von 2027 an jeweils zum 1. Januar um zwei Prozentpunkte bis auf 20 % im Jahr 2030.
- Präsidialverordnung Nr. 002/01 vom 05/02/2025 hat die vom RSSB gezahlten Renten- und Berufsrisikoleistungen erhöht.
- Verordnung des Premierministers Nr. 001/03 vom 16/02/2026, veröffentlicht am 23. Februar 2026, hat den Beitrag zur gemeindebasierten Krankenversicherung von 0,5 % des Nettogehalts der Arbeitnehmer, monatlich zahlbar bis zum 15., erneut festgeschrieben und Beiträge von Krankenversicherern, Telekommunikationsunternehmen und Erdölhändlern festgelegt; Banken und Kfz-Versicherer werden als neue Beitragspflichtige genannt.

Für wen dieses Kapitel gilt. Das Arbeitsgesetz gilt für ausländische Arbeitnehmer genauso wie für Ruander, sofern nicht ein von Ruanda ratifizierter Vertrag etwas anderes bestimmt, und jeder Arbeitnehmer muss unabhängig von seiner Staatsangehörigkeit beim RSSB registriert und im PAYE-Verfahren besteuert werden. Die Unterschiede für ausländische Mitarbeiter liegen im Einwanderungsrecht: ein schriftlicher Vertrag, eine DGIE-Erlaubnis und für die meisten Stellen eine Arbeitsmarktprüfung, ein Kompetenztransferplan und Gebühren für die Erlaubnis. Staatsangehörige der Partnerstaaten der Ostafrikanischen Gemeinschaft (EAC) benötigen

> weiterhin eine Erlaubnis, zahlen aber keine Gebühr dafür, und ein registrierter Investor mit einer Investition von mindestens 250.000 USD darf drei Ausländer einstellen, ohne einen Fachkräftemangel nachweisen zu müssen. Eine Gesellschaft in ausländischem Eigentum, die Ruander beschäftigt, hat keine weitergehenden arbeitsrechtlichen Pflichten als eine Gesellschaft in ruandischem Eigentum.

Wie Ruanda die Beschäftigung regelt

Die Beschäftigung im ruandischen Privatsektor beruht auf einem einzigen Gesetz, dem **Gesetz Nr. 66/2018 vom 30/08/2018 zur Regelung der Arbeit in Ruanda**, geändert durch Gesetz Nr. 027/2023 vom 18/05/2023, sowie auf einer Reihe von Verordnungen des Ministers für den öffentlichen Dienst und Arbeit (MIFOTRA), die seinen Rahmen ausfüllen. Die Ministerialverordnungen Nr. 001/19.20 bis 009/19.20 vom 17/03/2020 behandeln die Arbeitsinspektion, schweres Fehlverhalten, Arbeitnehmervertreter, lebenswichtige Dienste, die wesentlichen Bestandteile eines schriftlichen Vertrags und Bestattungsbeihilfen. Ministerialverordnung Nr. 01/MIFOTRA/23 vom 13/06/2023 hat die 40-Stunden-Woche eingeführt, und Ministerialverordnung Nr. 02/MIFOTRA/23 vom 01/08/2023 regelt Arbeitsschutz, Gewerkschaften, Kinderarbeit, die Beschäftigung von Ausländern und Urlaub. Die gesetzlichen Feiertage sind durch Präsidialverordnung Nr. 062/01 vom 19/10/2022 festgelegt.

Das Arbeitsgesetz ist mit 126 Artikeln kurz und lässt Raum für den Arbeitsvertrag, die Betriebsordnung des Unternehmens und Tarifverträge, die seine Schutzvorschriften verbessern, aber nicht einschränken dürfen. Es gilt für ausländische Arbeitnehmer wie für Ruander, sofern nicht ein völkerrechtlicher Vertrag etwas anderes bestimmt. Die Durchsetzung erfolgt überwiegend auf dem Verwaltungsweg: Arbeitsinspektoren auf Distrikt- und nationaler Ebene dürfen Betriebsstätten unangekündigt betreten, Streitigkeiten schlichten und Bußgelder verhängen, und eine arbeitsrechtliche Klage durchläuft in der Regel zunächst den Arbeitsinspektor, bevor sie an die Arbeitskammer des Intermediate Court (Landgericht) gelangt.

Einstellung: Verträge, Arbeitszeit und Urlaub

Ein Arbeitsvertrag ist entweder befristet oder unbefristet. Er darf höchstens 90 aufeinanderfolgende Tage lang nicht schriftlich bestehen, muss für einen ausländischen Arbeitnehmer schriftlich abgeschlossen werden und muss in Schriftform die 17 wesentlichen Bestandteile enthalten, die in der Ministerialverordnung Nr. 007/19.20 vom 17/03/2020 aufgeführt sind, und zwar in einer Sprache, die beide Parteien verstehen. Die Probezeit ist auf drei Monate begrenzt und kann nach einer schriftlichen Beurteilung einmal um bis zu drei Monate verlängert werden; eine nicht bestandene Probezeit endet ohne Kündigungsfrist und ohne Abgangsleistungen. Vertragsänderungen bedürfen der Zustimmung, Verträge bleiben bei einer Änderung der Rechtsform des Arbeitgebers bestehen, und die Disziplinarmaßnahmen sind auf Verwarnung, Verweis, unbezahlte Suspendierung von bis zu acht Arbeitstagen und Entlassung beschränkt.

Seit 1. Januar 2023 beträgt die Arbeitswoche im Privatsektor **40 Stunden**, mit einer täglichen Pause von einer Stunde und einer wöchentlichen Ruhezeit von mindestens 24 Stunden. Überstunden werden vorrangig durch gleich lange Freizeit innerhalb von 30 Tagen ausgeglichen und andernfalls im Folgemonat vergütet, und zwar zum Bruttostundensatz, sofern der Vertrag keinen anderen Satz

festlegt; die Verordnung von 2023 sieht keinen Zuschlag für Nacht-, Wochenend- oder Feiertagsarbeit vor. Der Jahresurlaub beträgt 1,5 Arbeitstage pro Monat und erhöht sich alle drei Dienstjahre um einen Tag bis auf höchstens 21 Arbeitstage. Der Mutterschaftsurlaub beträgt 14 Wochen, von denen das RSSB acht erstattet, der Vaterschaftsurlaub sieben Kalendertage, und Ruanda hat fünfzehn gesetzliche Feiertage, darunter Umuganura am ersten Freitag im August und die beiden Eid-Feiertage.

Vergütung der Mitarbeiter: Löhne, PAYE und Sozialversicherung

Artikel 68 des Arbeitsgesetzes verpflichtet den Minister, einen Mindestlohn durch Verordnung festzusetzen, doch war am 10. Oktober 2026 keine solche Verordnung in Kraft, sodass es für den Privatsektor keinen wirksamen gesetzlichen Mindestlohn gibt. Die Vergütung ist auf das Konto bei einer Bank oder einem Finanzinstitut zu zahlen, das der Arbeitnehmer schriftlich benennt; Abzüge für Darlehen, gerichtliche Anordnungen und freiwillige Abtretungen dürfen die Hälfte des Gehalts nicht übersteigen, und Ansprüche auf nicht gezahltes Gehalt verjähren nach zwei Jahren. Der Arbeitgeber behält die PAYE (Lohnsteuerabzug) nach dem Gesetz Nr. 027/2022 vom 20/10/2022 zur Einführung von Einkommensteuern mit Sätzen von 0 %, 10 %, 20 % und 30 % auf das monatliche Arbeitseinkommen ein und meldet und zahlt sie innerhalb von 15 Tagen nach Ende des Monats oder, bei kleineren Arbeitgebern, des Quartals an die Rwanda Revenue Authority (RRA).

Jeder Arbeitnehmer muss unabhängig von seiner Staatsangehörigkeit beim **Rwanda Social Security Board (RSSB)** registriert werden. Die Pflichtbeiträge auf eine Lohnsumme im Privatsektor sind der Rentenbeitrag von 12 % des Bruttolohns, je zur Hälfte getragen, der am 1. Januar 2027 auf 14 % und danach um zwei Prozentpunkte jährlich bis auf 20 % im Jahr 2030 steigt; der Mutterschaftsbeitrag von 0,6 %, je zur Hälfte getragen; der Beitrag für Berufsrisiken von 2 %, den allein der Arbeitgeber zahlt; und der Beitrag zur gemeindebasierten Krankenversicherung von 0,5 % des Nettogehalts des Arbeitnehmers. Meldungen und Zahlungen sind bis zum 15. des Folgemonats fällig, und verspätete Rentenbeiträge ziehen einen Säumniszuschlag von 1,5 % pro Monat nach sich, der niemals verjährt. Für einen Arbeitgeber, der für 2027 plant, steigt sein eigener Anteil an diesen Beiträgen von 8,3 % auf 9,3 % des Bruttogehalts.

Ausländische Mitarbeiter: Erlaubnisse, Arbeitsmarktprüfung und Visa

Ein Ausländer, der in Ruanda arbeitet, benötigt eine Aufenthaltserlaubnis, die die Erwerbstätigkeit gestattet; sie wird vom **Directorate General of Immigration and Emigration (DGIE)** nach dem Gesetz Nr. 57/2018 vom 13/08/2018 über Einwanderung und Auswanderung und der Ministerialverordnung Nr. 06/01 vom 29/05/2019 erteilt und ist online über IremboGov innerhalb von 15 Arbeitstagen nach der Einreise oder nach der Unterzeichnung des Vertrags in Ruanda zu beantragen. Seit 2023 verlangt die Ministerialverordnung Nr. 02/MIFOTRA/23 von einem Arbeitgeber, der einen Ausländer für eine nicht in der Occupation in Demand List in ihrem Anhang 3 aufgeführte Stelle einstellt, die Stelle mindestens zwei Wochen lang auf dem nationalen Stellenportal für Ruander auszuschreiben, das Ergebnis dem DGIE mitzuteilen, das innerhalb von 15 Arbeitstagen antwortet, und einen Kompetenztransferplan vorzulegen. Beschäftigungserlaubnisse kosten in der Regel 150.000 RWF, Staatsangehörige der

Partnerstaaten der Ostafrikanischen Gemeinschaft (EAC) zahlen keine Gebühr für die Erlaubnis, und ein Überschreiten der Aufenthaltsdauer oder die Beschäftigung eines Ausländers ohne Erlaubnis zieht Bußgelder und für den Arbeitgeber eine strafrechtliche Haftung nach sich.

Das Gesetz Nr. 006/2021 vom 05/02/2021 über Investitionsförderung und -erleichterung erleichtert dies für Investoren: Ein registrierter Investor mit einer Investition von mindestens 250.000 USD darf drei Ausländer einstellen, ohne einen Fachkräftemangel nachweisen zu müssen, und eine talentintensive Hauptverwaltung oder Regionalniederlassung darf die benötigten ausländischen Mitarbeiter einstellen, sofern mindestens 30 % ihrer Fachkräfte Ruander sind. Visa sind für alle Staatsangehörigkeiten bei der Ankunft erhältlich, wobei für Staatsangehörige der Staaten der Afrikanischen Union, des Commonwealth und der Frankophonie die Gebühren für 30 Tage erlassen werden; kein Besuchervisum berechtigt jedoch zur Erwerbstätigkeit.

Beendigung des Arbeitsverhältnisses und Beilegung von Streitigkeiten

Ein unbefristeter Vertrag darf nur aus berechtigten Gründen gekündigt werden, mit einer schriftlichen, die Gründe nennenden Kündigung unter Einhaltung einer Frist von 15 Tagen im ersten Dienstjahr und von 30 Tagen danach. Schweres Fehlverhalten, das durch eine Ministerialverordnung mit einer Liste von Handlungen wie Diebstahl, Betrug und sexueller Belästigung bestimmt wird, erlaubt eine Entlassung ohne Kündigungsfrist, wobei die Gründe innerhalb von 48 Stunden nach Vorliegen der Beweise schriftlich mitzuteilen sind. Entlassungen aus wirtschaftlichen oder technologischen Gründen setzen voraus, dass die Arbeitnehmervertreter und der Arbeitsinspektor unterrichtet werden und eine faire Auswahl erfolgt, und verschaffen dem entlassenen Arbeitnehmer für sechs Monate ein Vorrecht auf Wiedereinstellung. Abgangsleistungen von zwei bis sieben durchschnittlichen Monatsgehältern sind nach zwölf Monaten Betriebszugehörigkeit bei einer Entlassung aus wirtschaftlichen, technologischen oder gesundheitlichen Gründen geschuldet und innerhalb von sieben Arbeitstagen zu zahlen; der Schadensersatz bei ungerechtfertigter Kündigung beträgt drei bis sechs Monatsgehälter oder bei Arbeitnehmern mit mehr als zehn Dienstjahren bis zu neun Monatsnettogehälter.

Unternehmen mit fünf oder mehr Arbeitnehmern müssen eine Betriebsordnung erlassen und sie dem Arbeitsinspektor übermitteln, und Unternehmen mit zehn oder mehr Arbeitnehmern führen Wahlen von Arbeitnehmervertretern durch. Individuelle Streitigkeiten gehen zunächst an die Arbeitnehmervertreter und den Arbeitsinspektor des Distrikts, sodann an die Arbeitskammer des Intermediate Court (Landgericht), mit Berufung zum High Court (Obergericht); Ansprüche aus dem Arbeitsgesetz verjähren nach zwei Jahren.

So nutzen Sie dieses Kapitel

Lesen Sie das Kapitel in der Reihenfolge, in der sich einem neuen Arbeitgeber die Fragen stellen. Beginnen Sie mit Arbeitsverträge und Probezeit, bevor Sie das erste Angebotsschreiben versenden, und lesen Sie dann Arbeitszeit, Urlaub und Feiertage für die Arbeitszeitgestaltung und die Urlaubsregelung. Löhne, Mindestlohn und Lohnabrechnung und Sozialversicherung: RSSB-Beiträge stellen zusammen die Kosten jedes Arbeitnehmers und die monatlichen Meldungen dar und sollten zusammen mit dem Abschnitt Einkommensteuer, PAYE und entsandte Fachkräfte des Steuerkapitels gelesen werden.

Für ausländische Mitarbeiter lesen Sie Arbeits- und Aufenthaltserlaubnisse mindestens zwei Monate vor dem geplanten Arbeitsbeginn, weil allein die Arbeitsmarktprüfung fünf Wochen dauern kann (eine zweiwöchige Ausschreibung und bis zu 15 Arbeitstage für die Antwort des DGIE), sowie Visa und Einreise für Geschäftsreisende und Investoren. Lesen Sie vor der Beendigung eines Vertrags Kündigung, Abfindung und betriebsbedingte Entlassung und zu Betriebsordnung, Gewerkschaften, Inspektionen und Klagen Betriebsordnung, Gewerkschaften und Arbeitsstreitigkeiten. Jeder Abschnitt schließt mit den zugehörigen FAQs von Be Rwanda Wise, amtlichen Quellen und einer Frage, die Sie Rwandabot, dem KI-gestützten Assistenten für Rechtsinformationen, zu Ihrem eigenen Sachverhalt stellen können. Die Sätze und Zahlen geben den Stand vom 10. Oktober 2026 wieder; der Rentenbeitragssatz ändert sich am 1. Januar 2027, und neue Sozialversicherungsgesetze werden erwartet, prüfen Sie die Rechtslage für die Lohnabrechnungen 2027 daher erneut.

AMTLICHE QUELLEN

- RwandaLII: Gesetz Nr. 66/2018 vom 30/08/2018 zur Regelung der Arbeit in Ruanda (Official Gazette (Amtsblatt) Nr. Special vom 06/09/2018) — https://rwandalii.org/akn/rw/act/law/2018/66/eng@2018-09-06/source.pdf
- Ministry of Justice, Official Gazette (Amtsblatt) Nr. Special vom 30/05/2023: Gesetz Nr. 027/2023 vom 18/05/2023 zur Änderung des Gesetzes Nr. 66/2018 — https://www.minijust.gov.rw/index.php?eID=dumpFile&t=f&f=69353&token=f50dfcf4a6d18318dc084568ce42d41b10011d67
- Ruandisches Rechtsportal (amategeko.gov.rw): Ministerialverordnung Nr. 007/19.20 vom 17/03/2020 zur Festlegung der wesentlichen Bestandteile eines schriftlichen Arbeitsvertrags — https://www.amategeko.gov.rw
- Ministry of Public Service and Labour (MIFOTRA): Arbeitsgesetze und Ministerialverordnungen — https://www.mifotra.gov.rw
- Ministry of Justice, Official Gazette (Amtsblatt) Nr. Special vom 13/06/2023: Ministerialverordnung Nr. 01/MIFOTRA/23 vom 13/06/2023 über die Arbeitszeit — https://www.minijust.gov.rw/fileadmin/user_upload/Minijust/Official_gazettes_2/_____2023_Official_Gazettes/__June/OG_n___Special_of_13.06.2023__Amasaha_akazi___Abakozi_ba_Leta_bagengwa_amasezerano_umurimo.pdf
- Official Gazette (Amtsblatt) Nr. Special vom 02/08/2023: Ministerialverordnung Nr. 02/MIFOTRA/23 vom 01/08/2023, einschließlich Mutterschafts-, Vaterschafts- und Sonderurlaub — https://www.ncda.gov.rw/index.php?eID=dumpFile&t=f&f=72604&token=7d53f2f1422318ddb017c71d0bfea065ecd453b8
- Rwanda Social Security Board: System der Mutterschaftsurlaubsleistungen — https://www.rssb.rw
- Rwanda Revenue Authority: Gesetz Nr. 027/2022 vom 20/10/2022 zur Einführung von Einkommensteuern, Artikel 16 bis 18 und 56 bis 59 — https://www.rra.gov.rw/fileadmin/user_upload/Income_Tax_law_of_2022.pdf
- Rwanda Revenue Authority: Basic Information on Rwanda Taxation System (Grundinformationen zum ruandischen Steuersystem, November 2025) — https://www.rra.gov.rw/fileadmin/Folder_for_2025/BASIC_INFORMATION_version_2025.pdf
- Rwanda Social Security Board: FAQ zur Rentenreform — https://www.rssb.rw/
- DGIE: Ministerialverordnung Nr. 06/01 vom 29/05/2019 über Einwanderung und Auswanderung (Anhänge I, II und IV) — https://www.migration.gov.rw/fileadmin/user_upload/pdf_files/ministerial_order_relating_to_immigration.pdf
- RwandaLII: Gesetz Nr. 57/2018 vom 13/08/2018 über Einwanderung und Auswanderung in Ruanda — https://rwandalii.org/akn/rw/act/law/2018/57/eng@2018-09-20/source.pdf
- DGIE: Erlaubnisse, allgemeine Informationen und Erlaubnisse zur Beschäftigung — https://www.migration.gov.rw/our-services/permit/general-information
- IremboGov: So beantragen Sie eine Erlaubnis — https://support.irembo.gov.rw/en/support/solutions/articles/47001199573-how-to-apply-for-a-permit
- Ruandisches Rechtsportal (amategeko.gov.rw): Gesetz Nr. 006/2021 vom 05/02/2021 über Investitionsförderung und -erleichterung — https://amategeko.gov.rw
- DGIE: Visum bei Ankunft (Visa on arrival) — https://www.migration.gov.rw/visa-on-arrival
- DGIE: Besuchervisum (Visitors visa) — https://www.migration.gov.rw/visa/visitors-visa
- IremboGov: Online-Anträge für Visa und Erlaubnisse — https://irembo.gov.rw
- Official Gazette (Amtsblatt) Nr. Special vom 19/03/2020: Ministerialverordnungen Nr. 001/19.20 bis 009/19.20 vom 17/03/2020 (schweres Fehlverhalten, Arbeitnehmervertreter, Bestattungsgeld) — https://www.policyvault.africa/wp-content/uploads/policy/RWA426.pdf
- Official Gazette (Amtsblatt) Nr. Special vom 02/06/2018 (MINIJUST): Gesetz Nr. 30/2018 vom 02/06/2018 über die Zuständigkeit der Gerichte — https://minijust.gov.rw/fileadmin/user_upload/Minijust/Official_gazettes_2/_____2018_Official_Gazettes/Special_of_02.06.2018.pdf
- Rwanda Judiciary: Gerichte und elektronische Einreichung — https://www.judiciary.gov.rw

Arbeitsverträge und Probezeit: wer unter das Arbeitsgesetz fällt, befristete und unbefristete Verträge, die 17 wesentlichen Bestandteile eines schriftlichen Vertrags, schriftliche Verträge für ausländische Mitarbeiter, Probezeit, Vertragsänderung, Suspendierung und Disziplinarmaßnahmen

Überprüft am 19. November 2026 · Verfasst von einem Wirtschaftsjuristen mit über 30 Jahren internationaler Erfahrung · Rechts-und Steuerinformationen, keine Rechtsberatung · So prüfen wir · In der App öffnen

DAS WICHTIGSTE IN KÜRZE

- Das Gesetz Nr. 66/2018 vom 30/08/2018 zur Regelung der Arbeit in Ruanda, geändert durch Gesetz Nr. 027/2023 vom 18/05/2023, kennt nur befristete und unbefristete Arbeitsverträge (Artikel 11) und erfasst ausländische Arbeitnehmer wie Ruander, sofern nicht ein von Ruanda ratifizierter Vertrag etwas anderes bestimmt (Artikel 12).
- Ein nicht schriftlich abgeschlossener Arbeitsvertrag darf nicht länger als 90 aufeinanderfolgende Tage laufen (Artikel 11), einem ausländischen Arbeitnehmer muss ein schriftlicher Vertrag ausgehändigt werden (Artikel 12), und jeder Arbeitgeber muss dem Arbeitnehmer einen Arbeitsvertrag und eine Ausfertigung davon aushändigen (Artikel 39).
- Die Ministerialverordnung Nr. 007/19.20 vom 17/03/2020 führt 17 wesentliche Bestandteile auf, die jeder schriftliche Arbeitsvertrag enthalten muss, ergänzt vier weitere für Tätigkeiten im Ausland und schreibt vor, dass der Vertrag in einer Amtssprache abgefasst wird, die beide Parteien verstehen, oder andernfalls in zwei Sprachen.
- Die Probezeit darf drei Monate nicht überschreiten und kann nach einer dem Arbeitnehmer mitgeteilten schriftlichen Beurteilung einmal um bis zu drei weitere Monate wiederholt werden; eine nicht bestandene Probezeit beendet den Vertrag ohne Kündigungsfrist und ohne Abgangsleistungen, und während der Probezeit darf keine Kündigung ausgesprochen werden (Artikel 13 und 24 des Arbeitsgesetzes).
- Ein Vertrag kann nur einvernehmlich geändert und nur mit Zustimmung des Arbeitnehmers auf einen anderen Arbeitgeber übertragen werden, er bleibt bei einer Änderung der Rechtsform des Arbeitgebers bestehen und kann für bis zu 30 Tage unbezahlt wegen einer verwaltungsinternen Untersuchung oder für bis zu 90 Tage im Jahr aus wirtschaftlichen oder technischen Gründen ausgesetzt werden (Artikel 14, 15, 16, 20 und 21).
- Dem Arbeitgeber stehen als Disziplinarmaßnahmen eine mündliche Verwarnung, ein schriftlicher Verweis, eine Suspendierung ohne Bezahlung von höchstens acht Arbeitstagen und die Entlassung zur Verfügung (Artikel 42 des Arbeitsgesetzes).

Das Arbeitsgesetz und sein Anwendungsbereich

Die Beschäftigung im ruandischen Privatsektor richtet sich nach dem **Gesetz Nr. 66/2018 vom 30/08/2018 zur Regelung der Arbeit in Ruanda** (dem Arbeitsgesetz), veröffentlicht im Amtsblatt am 6. September 2018, das das Arbeitsgesetz von 2009 aufgehoben hat. Es wurde durch das Gesetz Nr. 027/2023 vom 18/05/2023 geändert, das die Vorschriften über die Arbeitszeit in eine Ministerialverordnung verlagert, einen Kündigungsschutz wegen Schwangerschaft eingeführt und den Mutterschaftsurlaub neu gestaltet hat. Viele Einzelheiten finden sich in Verordnungen des Ministers für den öffentlichen Dienst und Arbeit (MIFOTRA): die wesentlichen Bestandteile eines schriftlichen Vertrags in der Ministerialverordnung Nr. 007/19.20 vom 17/03/2020, die Arbeitszeit in der Ministerialverordnung Nr. 01/MIFOTRA/23 vom 13/06/2023 und Urlaub, Beschäftigung von Ausländern und Arbeitsschutz in der Ministerialverordnung Nr. 02/MIFOTRA/23 vom 01/08/2023.

Nach Artikel 2 gilt das Arbeitsgesetz für Arbeitsverhältnisse aufgrund eines Arbeitsvertrags im Privatsektor, für vertraglich beschäftigte Bedienstete des öffentlichen Dienstes, sofern ihre eigenen Statuten nichts anderes bestimmen, für Auszubildende und Praktikanten, für Selbstständige hinsichtlich des Arbeitsschutzes und für Beschäftigte des informellen Sektors hinsichtlich der darin aufgeführten Rechte. Artikel 3 Nr. 2 definiert den Arbeitsvertrag als eine Vereinbarung, mit der sich der Arbeitnehmer verpflichtet, **unter der Weisungsbefugnis des Arbeitgebers gegen Entgelt** zu arbeiten. Ein eigenes gesetzliches Kriterium für selbstständige Auftragnehmer gibt es nicht; die von den Parteien gewählte Bezeichnung ist daher weniger wichtig als die tatsächliche Weisungsgebundenheit und Vergütung. Ein Berater, der zu festen Zeiten nach den Weisungen eines Vorgesetzten gegen ein monatliches Honorar arbeitet, wird voraussichtlich als Arbeitnehmer behandelt, mit den sich daraus ergebenden Folgen für PAYE (Pay As You Earn, Lohnsteuerabzug), das Rwanda Social Security Board (RSSB) und das Arbeitsrecht; die steuerliche Seite wird in Einkommensteuer, PAYE und entsandte Fachkräfte behandelt.

Artikel 11 erlaubt einem Arbeitnehmer, Verträge mit mehr als einem Arbeitgeber zu haben, sofern sie sich nicht gegenseitig beeinträchtigen. Artikel 12 erstreckt das Arbeitsgesetz auf ausländische Arbeitnehmer, sofern nicht ein von Ruanda ratifizierter Vertrag etwas anderes bestimmt; das Recht zur Erwerbstätigkeit selbst ist Sache des Einwanderungsrechts und des Directorate General of Immigration and Emigration (DGIE), erläutert in Arbeits- und Aufenthaltserlaubnisse.

Befristet oder unbefristet: die einzigen beiden Formen

Artikel 11 des Arbeitsgesetzes bestimmt, dass ein Arbeitsvertrag **befristet** oder **unbefristet** geschlossen werden kann. Eine dritte gesetzliche Kategorie gibt es nicht: Ein Vertrag zur Erledigung einer bestimmten Aufgabe ist rechtlich ein befristeter Vertrag, dessen Laufzeit sich nach der Aufgabe bestimmt, und er sollte ein Enddatum oder ein objektiv bestimmbares Beendigungsereignis angeben. Die FAQ von Be Rwanda Wise zum Vertragsinhalt hat aufgabenbezogene Verträge als eigene Kategorie bezeichnet; das ist nach dem geltenden Gesetz nicht zutreffend.

Ein befristeter Vertrag endet automatisch mit Ablauf seiner Laufzeit (Artikel 28). Er kann vorher einvernehmlich beendet werden, und eine Partei, die ihn aus eigener Initiative vorzeitig beenden möchte, muss berechtigte Gründe haben. Läuft die Laufzeit ab und arbeitet der Arbeitnehmer ohne schriftliche Verlängerung weiter, sieht Artikel 28 vor, dass der Arbeitnehmer für die tatsächlich

gearbeiteten Tage bezahlt wird; dies lässt beide Seiten im Unklaren über Kündigungsfrist, Urlaub und Abgangsleistungen. Verlängern Sie daher vor Ablauf schriftlich. Das Arbeitsgesetz selbst legt weder eine Höchstdauer für befristete Verträge noch eine Höchstzahl von Verlängerungen fest, doch wiederholte kurze Verlängerungen für eine Dauerstelle laden zu dem Argument ein, das tatsächliche Verhältnis sei unbefristet und die Nichtverlängerung eine Entlassung, die berechtigte Gründe erfordert.

Ein unbefristeter Vertrag darf nur aus berechtigten Gründen und unter Einhaltung der Kündigungsfrist und des Verfahrens gekündigt werden, die das Arbeitsgesetz vorschreibt (Artikel 24 bis 27). Kündigungsfristen, schweres Fehlverhalten, Abgangsleistungen und Schadensersatz bei ungerechtfertigter Kündigung werden in Kündigung, Abfindung und betriebsbedingte Entlassung behandelt.

Schriftlich oder mündlich, und in welcher Sprache

Ein ruandischer Arbeitsvertrag kann schriftlich oder mündlich geschlossen werden, und sein Bestehen kann mit allen Mitteln bewiesen werden (Artikel 11). Ein **mündlicher Vertrag darf jedoch 90 aufeinanderfolgende Tage nicht überschreiten**, sodass jedes auf längere Dauer angelegte Beschäftigungsverhältnis schriftlich festgehalten werden muss. Einem in Ruanda tätigen ausländischen Arbeitnehmer muss stets ein schriftlicher Vertrag ausgehändigt werden (Artikel 12), und das DGIE verlangt ohnehin den unterzeichneten Vertrag mit dem Antrag auf Erteilung der Erlaubnis. Artikel 39 zählt zu den Hauptpflichten des Arbeitgebers, dem Arbeitnehmer einen Arbeitsvertrag und eine Ausfertigung davon auszuhändigen, das vereinbarte Gehalt pünktlich zu zahlen, den Arbeitnehmer bei der Sozialversicherungsstelle anzumelden und dem Arbeitsinspektor jeden Arbeitsunfall und jeden arbeitsbedingten Todesfall zu melden.

Artikel 4 der Ministerialverordnung Nr. 007/19.20 schreibt vor, dass der Vertrag in einer der Amtssprachen abgefasst wird, die sowohl der Arbeitnehmer als auch der Arbeitgeber verstehen. Haben sie keine gemeinsame Sprache, wird der Vertrag in zwei Sprachen abgefasst, von denen jede Partei eine versteht. Eine Gesellschaft in ausländischem Eigentum, deren Führungskräfte auf Englisch und deren Mitarbeiter auf Kinyarwanda arbeiten, sollte daher mit zweisprachigen Verträgen rechnen und festlegen, welche Fassung maßgeblich ist, jedoch nur soweit dies dem Arbeitnehmer nicht einen Text entzieht, den er oder sie versteht.

Gesetzliche Mindeststandards gehen ungünstigeren Vertragsbestimmungen vor: Ein Arbeitsvertrag, die Betriebsordnung des Unternehmens und ein Tarifvertrag können das Arbeitsgesetz verbessern, seine Schutzvorschriften aber nicht einschränken. Verträge, die vor dem Inkrafttreten des Arbeitsgesetzes im Jahr 2018 geschlossen wurden, blieben wirksam, doch verlangte Artikel 123, dass jede ihm widersprechende Klausel innerhalb von zwölf Monaten angepasst wird; eine nie aktualisierte alte Konzernvorlage kann daher noch Klauseln enthalten, die das Gesetz verdrängt hat.

Die 17 wesentlichen Bestandteile eines schriftlichen Arbeitsvertrags (Ministerialverordnung Nr. 007/19.20, Artikel 2 und 3)

Nr.	Wesentlicher Bestandteil	Hinweis zur Vertragsgestaltung
1	Bezeichnung des Arbeitnehmers und des Arbeitgebers	Verwenden Sie den eingetragenen Namen und die Gesellschaftskennung des Arbeitgebers aus dem RDB-Register sowie die Personalausweis- oder Reisepassnummer des Arbeitnehmers.
2	Gegenstand des Vertrags	Geben Sie die zu besetzende Stelle an.
3	Pflichten der Vertragsparteien	Verweisen Sie auf die Betriebsordnung, sofern das Unternehmen eine hat.
4	Vertragsdauer	Befristet mit Enddatum oder unbefristet (Artikel 11 des Arbeitsgesetzes).
5	Art der Beschäftigung	Zum Beispiel Vollzeit oder Teilzeit, dauerhaft oder saisonal.
6	Kategorie oder Stufe der Beschäftigung	Bedeutsam für Versetzungen: Ein Arbeitnehmer darf ohne Zustimmung nicht auf eine niedrigere Stufe versetzt werden (Artikel 17).
7	Arbeitsort	Nennen Sie den Distrikt oder Standort; Versetzungsklauseln müssen Artikel 17 beachten.
8	Probezeit	Höchstens drei Monate, nach schriftlicher Beurteilung einmal verlängerbar (Artikel 13).
9	Arbeitszeit	Höchstens 40 Stunden pro Woche im Privatsektor (Ministerialverordnung Nr. 01/ MIFOTRA/23).
10	Gehalt und Nebenleistungen	Bruttogehalt, Zulagen und Sachbezüge; sie bestimmen die Bemessungsgrundlagen für PAYE und RSSB.
11	Abzüge vom Gehalt	PAYE, Renten-, Mutterschafts- und Beiträge zur gemeindebasierten Krankenversicherung sowie etwaige vereinbarte Abzüge.
12	Datum und Ort der Gehaltszahlung	Das Gehalt wird auf das vom Arbeitnehmer schriftlich benannte Konto gezahlt (Artikel 67).

Nr.	Wesentlicher Bestandteil	Hinweis zur Vertragsgestaltung
13	Vergütung von Überstunden	Schweigt der Vertrag, werden Überstunden zum Bruttostundensatz vergütet (Artikel 18 der Verordnung von 2023).
14	Verfahren für die Versetzung des Arbeitnehmers	Gleiche Stufe und gleiche Vergütung, sofern der Arbeitnehmer nicht zustimmt (Artikel 17).
15	Verfahren zur Streitbeilegung	Interne Schritte, dann der Arbeitsinspektor und die Gerichte (Abschnitt 4.8).
16	Verfahren für die Kündigung	Schriftliche Kündigung mit Begründung und einer Frist von 15 oder 30 Tagen (Artikel 24).
17	Datum des Beschäftigungsbeginns	Setzt die Fristen für Probezeit, Urlaub und dienstzeitabhängige Leistungen in Gang.
Ausland (Art. 3)	Dauer der Tätigkeit im Ausland; Währung der Vergütung; Bedingungen der Rückführung; Ort und Verfahren der Zahlung der Sozialversicherungsbeiträge	Erforderlich, wenn der Arbeitnehmer außerhalb Ruandas arbeiten muss.

Probezeit

Artikel 13 des Arbeitsgesetzes begrenzt die **Probezeit auf drei Monate**. Nach einer schriftlichen, dem Arbeitnehmer mitgeteilten Beurteilung seiner Leistung kann der Arbeitgeber aus triftigen Gründen, die mit der Art der Arbeit, der Leistung oder dem Verhalten des Arbeitnehmers zusammenhängen, entscheiden, dass der Arbeitnehmer die Probezeit für einen weiteren Zeitraum von höchstens drei Monaten wiederholt. Die Gesamtdauer beträgt daher höchstens sechs Monate, und dies nur, wenn die Verlängerung auf einer dokumentierten und mitgeteilten Beurteilung beruht. Eine Vertragsklausel, die von vornherein eine sechsmonatige Probezeit vorsieht, genügt Artikel 13 nicht.

Verläuft die Probezeit erfolgreich, bestätigt der Arbeitgeber die Beschäftigung unverzüglich schriftlich. Ergibt die schriftliche, mitgeteilte Beurteilung, dass der Arbeitnehmer nicht geeignet ist, kann der Arbeitgeber den Vertrag **ohne Kündigungsfrist** beenden und muss nur das Gehalt für die geleistete Arbeit zahlen; Abgangsleistungen sind nicht geschuldet. Die Absicherung ist verfahrensrechtlicher Natur: Ohne eine dem Arbeitnehmer mitgeteilte schriftliche Beurteilung ist eine Beendigung während der Probezeit der Anfechtung als ungerechtfertigte Kündigung ausgesetzt. Artikel 24 fügt hinzu, dass während der Probezeit keine Kündigung ausgesprochen werden kann, sodass ein Arbeitgeber keine ordentliche Kündigung erklären kann, deren Frist innerhalb der Probezeit abläuft.

Ein Arbeitnehmer, der vom selben Arbeitgeber für dieselbe Stelle wieder eingestellt wird, unterliegt keiner erneuten Probezeit. Der Jahresurlaubsanspruch entsteht ab dem ersten Tag, und Artikel 46 rechnet die Probezeit auf die zwölf Dienstmonate an, nach denen ein neu eingestellter Arbeitnehmer Jahresurlaub nehmen kann (Arbeitszeit, Urlaub und Feiertage).

Änderung des Vertrags: Vertragsänderung, Übertragung und Inhaberwechsel

Jede Partei kann eine Änderung des Vertrags vorschlagen, doch wird eine Vertragsänderung nur **einvernehmlich** wirksam (Artikel 14). Artikel 17 verpflichtet den Arbeitnehmer, die Stelle einzunehmen, auf die er sich beworben hat, erlaubt dem Arbeitgeber aber, den Arbeitnehmer im Interesse des Unternehmens ohne Kürzung von Gehalt oder Leistungen auf eine andere Stelle derselben Stufe zu versetzen; eine Versetzung auf eine niedrigere Stufe oder mit geringerer Vergütung bedarf der Zustimmung des Arbeitnehmers. Ein Vertrag kann nicht ohne Zustimmung des Arbeitnehmers auf einen anderen Arbeitgeber übertragen werden (Artikel 16), was für konzerninterne Wechsel und für Outsourcing von Bedeutung ist.

Ändert sich die Rechtsform des Arbeitgebers, etwa bei einer Verschmelzung, der Umwandlung einer Zweigniederlassung in eine Tochtergesellschaft oder dem Verkauf des Unternehmens, bestimmt Artikel 15, dass laufende Arbeitsverträge zwischen dem neuen Arbeitgeber und den bisherigen Arbeitnehmern wirksam bleiben und nur unter den Voraussetzungen des Arbeitsgesetzes beendet werden können. Der Käufer eines ruandischen Unternehmens übernimmt daher dessen Belegschaft und deren erworbene Dienstzeit; siehe Der Erwerb eines ruandischen Unternehmens. Vergibt ein Arbeitgeber einen Teil seiner Arbeiten an Subunternehmer, verlangt Artikel 23, dass der Subunternehmervertrag die Zahlung der Gehälter und Sozialversicherungsbeiträge der Arbeitnehmer des Subunternehmers garantiert.

Suspendierung und Disziplinarmaßnahmen

Artikel 18 führt die Gründe auf, aus denen ein Vertrag ausgesetzt statt beendet wird: ein rechtmäßiger Streik oder eine rechtmäßige Aussperrung; eine disziplinarische Freistellung von bis zu acht Arbeitstagen; Freiheitsstrafe oder Untersuchungshaft des Arbeitnehmers von höchstens sechs Monaten; die Einstellung der Tätigkeit des Unternehmens wegen wirtschaftlicher oder technischer Schwierigkeiten oder höherer Gewalt; und die Suspendierung wegen einer verwaltungsinternen Untersuchung. Der Vertrag, die Betriebsordnung und ein Tarifvertrag können weitere Gründe vorsehen.

Während einer **verwaltungsinternen Untersuchung**, die zu einer Sanktion führen könnte, kann der Arbeitgeber den Arbeitnehmer schriftlich für höchstens 30 Tage ohne Bezahlung suspendieren, wobei das Gehalt jedoch berechnet und einbehalten wird; wird die Unschuld des Arbeitnehmers festgestellt, setzt der Arbeitgeber ihn wieder ein und zahlt das einbehaltene Gehalt aus (Artikel 20). Aus **wirtschaftlichen oder technischen Gründen** kann ein Arbeitnehmer in einem Jahr für insgesamt höchstens 90 Tage freigestellt werden; nach Ablauf dieses Zeitraums gilt der Arbeitnehmer als entlassen und erhält Abgangsleistungen (Artikel 21).

Artikel 42 legt die Abstufung der Disziplinarmaßnahmen fest, vorbehaltlich günstigerer Bestimmungen in einem Tarifvertrag, der Betriebsordnung oder dem Vertrag: mündliche Verwarnung, schriftlicher Verweis, vorübergehende Suspendierung ohne Bezahlung von höchstens acht Arbeitstagen und Entlassung. Ein Arbeitgeber kann keine weiteren Sanktionen, etwa Geldbußen oder Herabstufung, vertraglich einführen. Handlungen, die ein schweres Fehlverhalten darstellen, sind in einer Ministerialverordnung aufgeführt und werden in Kündigung, Abfindung und betriebsbedingte Entlassung behandelt; die Betriebsordnung, die jedes Unternehmen mit fünf oder mehr Arbeitnehmern erlassen muss, wird in Betriebsordnung, Gewerkschaften und Arbeitsstreitigkeiten behandelt.

Auszubildende, Praktikanten und entsandte Mitarbeiter

Das Arbeitsgesetz kennt zwei Ausbildungsverträge. Ein **Ausbildungsvertrag** ist ein Vertrag, mit dem der Leiter eines Unternehmens einer Person für einen vereinbarten festen Zeitraum berufliche Fähigkeiten vermittelt oder durch andere vermitteln lässt und ein Ausbildungszeugnis ausstellt (Artikel 35). Ein **Praktikumsvertrag** ermöglicht einer Person, Berufserfahrung zu sammeln, um in der formalen Bildung erworbene Fähigkeiten anzuwenden (Artikel 36). Artikel 37 überlässt die nähere Ausgestaltung einer Ministerialverordnung. Ein Praktikum, das in der Sache eine Einstiegsstelle ist, bei der Arbeitsergebnisse erwartet werden und keine Ausbildungsinhalte vorgesehen sind, läuft Gefahr, als Arbeitsvertrag behandelt zu werden.

Von einer Konzerngesellschaft entsandte ausländische Mitarbeiter unterliegen während ihrer Tätigkeit in Ruanda dem Arbeitsgesetz, benötigen eine Erlaubnis und müssen einen schriftlichen Vertrag mit den Pflichten zum Kapazitätsaufbau haben, die die Verordnung von 2023 über die Beschäftigung von Ausländern verlangt. Für Rentenzwecke verbleibt der Arbeitnehmer bei einer Entsendung von höchstens zwölf Monaten nach Artikel 4 des Gesetzes Nr. 05/2015 vom 30/03/2015 über die Organisation der Rentensysteme vorbehaltlich eines Abkommens im Rentensystem seines Heimatlandes; bei längeren Entsendungen wird der Arbeitnehmer beim RSSB versicherungspflichtig (Sozialversicherung: RSSB-Beiträge).

Ausstellung eines rechtskonformen Vertrags für einen neuen Mitarbeiter

1. **Vertragsform wählen**

   Entscheiden Sie zwischen einem befristeten und einem unbefristeten Vertrag. Alles, was voraussichtlich länger als 90 aufeinanderfolgende Tage dauert, und jeder Vertrag mit einem ausländischen Arbeitnehmer muss schriftlich abgeschlossen werden (Artikel 11 und 12).

2. **Die 17 wesentlichen Bestandteile abfassen**

   Decken Sie jeden Bestandteil aus Artikel 2 der Ministerialverordnung Nr. 007/19.20 ab, zuzüglich der vier zusätzlichen Bestandteile aus Artikel 3, wenn der Arbeitnehmer im Ausland arbeiten wird. Stimmen Sie Arbeitszeit, Überstunden und Vergütung auf die Arbeitszeitverordnung von 2023 ab.

3. **Probezeit richtig festlegen**

   Sehen Sie höchstens drei Monate vor, mit einer schriftlichen Beurteilung vor deren Ablauf; eine Verlängerung um bis zu drei Monate muss auf eine dem Arbeitnehmer mitgeteilte schriftliche Beurteilung folgen.

4. **Sprache wählen**

   Fassen Sie den Vertrag in einer Amtssprache ab, die beide Parteien verstehen, oder in zwei Sprachen, wenn sie keine gemeinsame Sprache haben (Artikel 4 der Verordnung).

5. **Unterzeichnen und eine Ausfertigung aushändigen**

   Händigen Sie dem Arbeitnehmer den unterzeichneten Vertrag und eine Ausfertigung aus (Artikel 39) und bewahren Sie das Original in der Personalakte auf.

6 **Arbeitnehmer anmelden**

Melden Sie den Arbeitnehmer innerhalb von sieben Arbeitstagen nach der Einstellung beim RSSB an und berücksichtigen Sie ihn in der nächsten PAYE-Anmeldung gegenüber der Rwanda Revenue Authority (RRA).

7 **Ausländische Mitarbeiter: zuerst die Erlaubnis**

Beschaffen Sie die Arbeits-oder Aufenthaltserlaubnis beim DGIE, bevor der Arbeitnehmer die Arbeit aufnimmt; der Antrag ist innerhalb von 15 Arbeitstagen nach der Einreise oder nach der Unterzeichnung des Vertrags in Ruanda zu stellen.

ENTSCHEIDUNGSHILFE

Welcher Vertrag, und ist eine Probezeit möglich?

Eine Entscheidungshilfe für ein neues Beschäftigungsverhältnis. Beantworten Sie die Fragen der Reihe nach; sie beschreibt die übliche Rechtslage nach dem Arbeitsgesetz, nicht jeden Einzelfall.

Q1 **Wird die Person unter Ihrer Weisungsbefugnis gegen Entgelt arbeiten?**

Ja Es handelt sich unabhängig von der Bezeichnung um einen Arbeitsvertrag im Sinne von Artikel 3 Nr. 2; weiter zu Frage 2.

Nein Es kann sich um einen echten Dienstleistungsvertrag außerhalb des Arbeitsgesetzes handeln; dokumentieren Sie die Unabhängigkeit und prüfen Sie Fragen der Quellensteuer und der Betriebsstätte.

Q2 **Ist die Arbeit an einen bestimmten Zeitraum, ein Projekt oder eine Saison gebunden?**

Ja Verwenden Sie einen befristeten Vertrag mit Enddatum oder einem bestimmten Beendigungsereignis; weiter zu Frage 3.

Nein Verwenden Sie einen unbefristeten Vertrag; weiter zu Frage 3.

Q3 **Wird die Beschäftigung länger als 90 aufeinanderfolgende Tage dauern, oder ist der Arbeitnehmer Ausländer?**

Ja Der Vertrag muss schriftlich mit den 17 wesentlichen Bestandteilen abgeschlossen werden; weiter zu Frage 4.

Nein Ein mündlicher Vertrag ist zulässig, doch ein kurzer schriftlicher Vertrag ist dennoch das bessere Beweismittel; weiter zu Frage 4.

Q4 **Hat diese Person bereits auf derselben Stelle für Sie gearbeitet?**

Ja Eine Probezeit ist nicht zulässig (Artikel 13).

Nein Eine Probezeit von bis zu drei Monaten kann vereinbart werden, einmal verlängerbar um bis zu drei Monate nach einer schriftlichen, mitgeteilten Beurteilung.

RECHENBEISPIEL

Ein Finanzleiter, eingestellt am 2. November 2026

Eine Gesellschaft in ausländischem Eigentum mit Sitz in Kigali stellt ab Montag, dem 2. November 2026, einen ruandischen Finanzleiter mit einem unbefristeten Vertrag zu einem Bruttogehalt von 1.500.000 RWF monatlich und mit drei Monaten Probezeit ein. Daten und Zahlen dienen der Veranschaulichung.

Vertragsform	Unbefristet und schriftlich, mit den 17 wesentlichen Bestandteilen, abgefasst auf Englisch und Kinyarwanda, weil der Finanzleiter Kinyarwanda bevorzugt.
Erste Probezeit	2. November 2026 bis 1. Februar 2027, die Höchstdauer von drei Monaten nach Artikel 13.
Beurteilung	Eine am 22. Januar 2027 mitgeteilte schriftliche Beurteilung stellt Mängel im Berichtswesen fest; der Arbeitgeber entscheidet, dass die Probezeit um weitere drei Monate bis zum 1. Mai 2027 wiederholt wird, die maximale Verlängerung.
Wenn die Probezeit nicht bestanden wird	Auf eine weitere schriftliche, mitgeteilte Beurteilung hin endet der Vertrag ohne Kündigungsfrist; der Arbeitgeber zahlt das Gehalt für die gearbeiteten Tage und den Geldwert des erworbenen Urlaubs (Artikel 49), aber keine Abgangsleistungen.
Bis zum 1. Mai 2027 erworbener Urlaub	Sechs Monate zu je 1,5 Arbeitstagen pro Monat = 9 Arbeitstage, die nach Artikel 49 in Geld abzugelten sind, wenn der Vertrag endet, bevor der Urlaub genommen wurde.
Spätere Suspendierung wegen einer Untersuchung	Wird der Finanzleiter 2028 wegen einer Untersuchung für 30 Tage suspendiert, erhält er während der Suspendierung keine Bezahlung, doch der Arbeitgeber behält 1.500.000 RWF ein; wird er entlastet, werden bei der Wiedereinsetzung die vollen 1.500.000 RWF ausgezahlt (Artikel 20).
Disziplinarische Suspendierung	Die disziplinarische Suspendierung beträgt höchstens acht Arbeitstage ohne Bezahlung (Artikel 42). Das Gesetz legt keine Formel für den Tagessatz fest; nach einer gängigen Methode mit 22 Arbeitstagen im Monat beliefe sich der Abzug auf 1.500.000 RWF × 8 ÷ 22 = 545.455 RWF.

Eine von Anfang an im Vertrag vorgesehene sechsmonatige Probezeit wäre über drei Monate hinaus unwirksam; die Verlängerung muss auf eine dokumentierte Beurteilung folgen.

Wäre der Finanzleiter ausländischer Staatsangehöriger gewesen, hätte der Vertrag zusätzlich die Erlaubnis des DGIE und die Pflichten zum Kapazitätsaufbau nach der Verordnung von 2023 über die Beschäftigung von Ausländern erfordert.

Fragen von Investoren

Muss ein Arbeitsvertrag in Ruanda schriftlich abgeschlossen werden?

Nicht immer. Artikel 11 des Gesetzes Nr. 66/2018 lässt mündliche Verträge zu, doch dürfen sie 90 aufeinanderfolgende Tage nicht überschreiten, und ein ausländischer Arbeitnehmer muss stets einen schriftlichen Vertrag haben (Artikel 12). In der Praxis sollte jeder Vertrag schriftlich abgeschlossen werden, weil die Ministerialverordnung Nr. 007/19.20 17 wesentliche Bestandteile aufführt und Artikel 39 den Arbeitgeber verpflichtet, dem Arbeitnehmer eine Ausfertigung auszuhändigen.

Wie lange darf die Probezeit in Ruanda dauern?

Nach Artikel 13 des Arbeitsgesetzes bis zu drei Monate. Der Arbeitgeber kann entscheiden, dass der Arbeitnehmer die Probezeit um bis zu drei weitere Monate wiederholt, jedoch nur nach einer schriftlichen Leistungsbeurteilung, die dem Arbeitnehmer mitgeteilt wurde. Eine nicht bestandene Probezeit endet ohne Kündigungsfrist und ohne Abgangsleistungen, ebenfalls auf der Grundlage einer schriftlichen Beurteilung, und während der Probezeit darf keine Kündigung ausgesprochen werden.

Sind aufgabenbezogene oder Projektverträge eine eigene Kategorie?

Nein. Artikel 11 kennt nur befristete und unbefristete Verträge. Ein Vertrag für ein Projekt ist ein befristeter Vertrag und sollte ein Enddatum oder ein klar bestimmtes Beendigungsereignis angeben. Arbeitet der Arbeitnehmer nach Ablauf ohne schriftliche Verlängerung weiter, sieht Artikel 28 eine Vergütung nach den gearbeiteten Tagen vor, was eine Unsicherheit schafft, die eine schriftliche Verlängerung vermeidet.

Kann ich einen Arbeitnehmer zu einer anderen Konzerngesellschaft versetzen?

Nur mit Zustimmung des Arbeitnehmers. Artikel 16 des Arbeitsgesetzes verbietet die Übertragung eines Arbeitsvertrags von einem Arbeitgeber auf einen anderen ohne diese Zustimmung. Beim selben Arbeitgeber erlaubt Artikel 17 eine Versetzung auf eine andere Stelle derselben Stufe ohne Einbußen bei Vergütung oder Leistungen; eine Versetzung auf eine niedrigere Stufe oder zu einem niedrigeren Gehalt bedarf ebenfalls der Zustimmung.

Was geschieht mit den Arbeitnehmern, wenn ein ruandisches Unternehmen verkauft wird?

Nach Artikel 15 des Arbeitsgesetzes bleiben bei einer Änderung der Rechtsform des Arbeitgebers die laufenden Arbeitsverträge zwischen dem neuen Arbeitgeber und den bisherigen Arbeitnehmern wirksam und können nur unter den Voraussetzungen des Arbeitsgesetzes beendet werden. Ein Käufer übernimmt die Belegschaft mit ihrer erworbenen Dienstzeit und ihren Urlaubs- und Leistungsansprüchen; diese gehören daher in die Due Diligence.

Gilt das Arbeitsgesetz für ausländische Arbeitnehmer?

Ja. Artikel 12 erstreckt das Arbeitsgesetz auf das Verhältnis zwischen einem Arbeitgeber und einem ausländischen Arbeitnehmer, sofern nicht ein von Ruanda ratifizierter Vertrag etwas anderes bestimmt. Ausländische Mitarbeiter haben dieselben Ansprüche auf Urlaub, Kündigungsfrist und Abgangsleistungen wie Ruander, müssen einen schriftlichen Vertrag haben und benötigen vor Arbeitsaufnahme eine Erlaubnis des Directorate General of Immigration and Emigration.

AUSBLICK AUF 2027

- Bis zum 10. Oktober 2026 war kein Gesetzentwurf zur Änderung der Vertragsvorschriften des Gesetzes Nr. 66/2018 veröffentlicht worden; die letzte Änderung, Gesetz Nr. 027/2023 vom 18/05/2023, betraf Arbeitszeit, Urlaub und den Schutz bei Schwangerschaft.
- Das Parlament forderte MIFOTRA im August 2026 auf, innerhalb von drei Monaten einen Fahrplan zur Arbeitsmobilität vorzulegen, was auf etwa November 2026 hindeutet; achten Sie darauf, ob er Vorschläge enthält, die befristete Verträge, Entsendungen und grenzüberschreitende Tätigkeiten betreffen.
- Die Ministeriellen Anweisungen Nr. 001/MIFOTRA/26 vom 2. März 2026 über Sector Skills Councils können die Praxis bei Ausbildung und Praktika prägen; prüfen Sie, ob nach Artikel 37 eine neue Verordnung über die Ausgestaltung von Ausbildungs- und Praktikumsverträgen folgt.
- Die nach Artikel 68 des Arbeitsgesetzes vorgeschriebene Ministerialverordnung über den Mindestlohn war am 10. Oktober 2026 noch nicht erlassen; wird sie erlassen, müssen die Gehaltsklauseln in Verträgen daran gemessen werden (Abschnitt 4.3).

Begriffe, denen Sie in den Unterlagen begegnen

Englisch	Kinyarwanda	Französisch	Bedeutung
Employment contract	*Amasezerano y'umurimo*	*Contrat de travail*	Eine Vereinbarung, nach der ein Arbeitnehmer unter der Weisungsbefugnis des Arbeitgebers gegen Entgelt arbeitet (Artikel 3 Nr. 2).
Fixed-term employment contract	*Amasezerano y'umurimo y'igihe kizwi*	*Contrat de travail à durée déterminée*	Ein Vertrag, der mit Ablauf der vereinbarten Laufzeit endet (Artikel 28).
Indefinite-term employment contract	*Amasezerano y'umurimo y'igihe kitazwi*	*Contrat de travail à durée indéterminée*	Ein Vertrag ohne Enddatum, der nur aus berechtigten Gründen gekündigt werden kann (Artikel 27).
Probation period	*Igihe cy'igeragezwa*	*Période d'essai*	Eine Erprobungszeit von höchstens drei Monaten, einmal verlängerbar (Artikel 13).

Englisch	Kinyarwanda	Französisch	Bedeutung
Core elements of a written employment contract	*Iby'ingenzi mu masezerano y'umurimo yanditse*	*Éléments essentiels du contrat de travail constaté par écrit*	Die 17 Angaben, die die Ministerialverordnung Nr. 007/19.20 in jedem schriftlichen Vertrag verlangt.
Suspension of employment contract	*Isubikwa ry'amasezerano y'umurimo*	*Suspension du contrat de travail*	Ein Ruhen der Pflichten der Parteien ohne Beendigung des Vertrags (Artikel 18 bis 21).
Disciplinary sanctions	*Ibihano byo mu rwego rw'akazi*	*Sanctions disciplinaires*	Mündliche Verwarnung, schriftlicher Verweis, Suspendierung von bis zu acht Arbeitstagen, Entlassung (Artikel 42).
Apprenticeship contract	*Amasezerano yo kwitoza umurimo*	*Contrat d'apprentissage*	Ein Vertrag, mit dem einer Person für einen festen Zeitraum berufliche Fähigkeiten vermittelt werden (Artikel 35).
Internship contract	*Amasezerano yo kwimenyereza umurimo*	*Contrat de stage*	Ein Vertrag zum Erwerb von Berufserfahrung durch Anwendung von in der formalen Bildung erworbenen Fähigkeiten (Artikel 36).
Subcontract	*Amasezerano y'umurimo yo ku rwego rwa kabiri*	*Contrat de sous-traitance*	Übertragung eines Teils der Arbeiten auf einen anderen Arbeitgeber, der die Vergütung seiner Arbeitnehmer garantieren muss (Artikel 23).

AUSLÄNDISCHE UND RUANDISCHE INVESTOREN IM VERGLEICH

Die Vertragsregeln unterscheiden nicht nach der Staatsangehörigkeit des Investors oder des Arbeitnehmers: Eine Gesellschaft in ausländischem Eigentum, eine ruandische Gesellschaft, ein ausländischer und ein ruandischer Arbeitnehmer unterliegen alle demselben Arbeitsgesetz, mit denselben wesentlichen Bestandteilen, Grenzen für die Probezeit und Sanktionen. Zwei Punkte gelten nur für ausländische Arbeitnehmer: Der Vertrag muss schriftlich abgeschlossen werden (Artikel 12), und er muss durch eine DGIE-Erlaubnis und, soweit die Verordnung von 2023 über die Beschäftigung von Ausländern anwendbar ist, eine Verpflichtung zum Kompetenztransfer unterlegt sein. Staatsangehörige der Partnerstaaten der Ostafrikanischen Gemeinschaft (EAC) benötigen weiterhin eine Arbeitserlaubnis, auch wenn sie nach Angaben des DGIE keine Gebühr für die Erlaubnis zahlen. Der praktische Unterschied für einen ausländischen Investor ist die Sprache: Englischsprachige Konzernvorlagen müssen an die 17 wesentlichen Bestandteile angepasst und, wenn die Mitarbeiter nicht auf Englisch arbeiten, zweisprachig ausgestellt werden.

WORAUF SIE ACHTEN SOLLTEN

- Eine sechsmonatige Probezeit in den Vertrag zu schreiben: Artikel 13 erlaubt drei Monate, um drei Monate verlängerbar nur nach einer schriftlichen, mitgeteilten Beurteilung.
- Eine nicht bestandene Probezeit ohne eine dem Arbeitnehmer mitgeteilte schriftliche Beurteilung zu beenden, was den Arbeitgeber einer Klage wegen ungerechtfertigter Kündigung aussetzt.
- Einen befristeten Vertrag nach Ablauf ohne schriftliche Verlängerung weiterlaufen zu lassen, sodass Status und Ansprüche des Arbeitnehmers ungewiss bleiben.
- Eine Konzernvorlage zu verwenden, in der wesentliche Bestandteile fehlen, etwa Abzüge, Überstundenvergütung, das Versetzungsverfahren oder das Streitbeilegungsverfahren, die die Ministerialverordnung Nr. 007/19.20 verlangt.
- Mitarbeiter ohne ihre schriftliche Zustimmung zu einem verbundenen Unternehmen zu versetzen oder herabzustufen (Artikel 16 und 17).
- Geldbußen oder unbezahlte Suspendierungen von mehr als acht Arbeitstagen als Disziplinarmaßnahme zu verhängen; zulässig sind nur die vier Sanktionen nach Artikel 42.

AMTLICHE QUELLEN

- RwandaLII: Gesetz Nr. 66/2018 vom 30/08/2018 zur Regelung der Arbeit in Ruanda (Official Gazette (Amtsblatt) Nr. Special vom 06/09/2018) — https://rwandalii.org/akn/rw/act/law/2018/66/eng@2018-09-06/source.pdf
- Ministry of Justice, Official Gazette (Amtsblatt) Nr. Special vom 30/05/2023: Gesetz Nr. 027/2023 vom 18/05/2023 zur Änderung des Gesetzes Nr. 66/2018 — https://www.minijust.gov.rw/index.php?eID=dumpFile&t=f&f=69353&token=f50dfcf4a6d18318dc084568ce42d41b10011d67
- Ruandisches Rechtsportal (amategeko.gov.rw): Ministerialverordnung Nr. 007/19.20 vom 17/03/2020 zur Festlegung der wesentlichen Bestandteile eines schriftlichen Arbeitsvertrags — https://www.amategeko.gov.rw
- Ministry of Public Service and Labour (MIFOTRA): Arbeitsgesetze und Ministerialverordnungen — https://www.mifotra.gov.rw

Arbeitszeit, Urlaub und Feiertage: die 40-Stunden-Woche, Pausen und Überstunden nach der Verordnung von 2023, Jahresurlaub, Mutterschafts-, Vaterschafts-, Krankheits- und Sonderurlaub sowie die fünfzehn gesetzlichen Feiertage Ruandas

Überprüft am 19. November 2026 · Verfasst von einem Wirtschaftsjuristen mit über 30 Jahren internationaler Erfahrung · Rechts- und Steuerinformationen, keine Rechtsberatung · So prüfen wir · In der App öffnen

DAS WICHTIGSTE IN KÜRZE

- Seit 1. Januar 2023 beträgt die Arbeitswoche im Privatsektor nach Artikel 10 der Ministerialverordnung Nr. 01/MIFOTRA/23 vom 13/06/2023 40 Stunden, mit einer täglichen Pause von einer Stunde und einer wöchentlichen Ruhezeit von mindestens 24 Stunden (Artikel 12), nachdem das Gesetz Nr. 027/2023 vom 18/05/2023 die Arbeitszeit aus dem Arbeitsgesetz in eine Ministerialverordnung verlagert hatte.
- Überstunden sind alle Stunden, die über 40 pro Woche oder über eine niedrigere vertragliche Stundenzahl hinaus geleistet werden; sie müssen aufgezeichnet und vom Arbeitnehmer unterzeichnet werden und werden durch gleich lange Freizeit innerhalb von 30 Tagen ausgeglichen oder andernfalls im Folgemonat vergütet, und zwar zum Bruttostundensatz, sofern der Vertrag keinen Überstundensatz festlegt (Artikel 15, 17 und 18 der Verordnung von 2023); Tag-, Nacht-, Wochenend- und Feiertagsstunden werden gleich vergütet (Artikel 13).
- Der Jahresurlaub nach Artikel 46 des Gesetzes Nr. 66/2018 beträgt 1,5 Arbeitstage je Dienstmonat zuzüglich eines Arbeitstags für je drei Jahre beim selben Arbeitgeber, höchstens 21 Arbeitstage; er kann nach zwölf Monaten einschließlich der Probezeit genommen werden, darf nur bei Vertragsende in Geld abgegolten werden (Artikel 49) und verfällt zwei Jahre nach Fälligkeit (Artikel 50).
- Der Mutterschaftsurlaub beträgt 14 aufeinanderfolgende Wochen (Artikel 54 der Ministerialverordnung Nr. 02/MIFOTRA/23 vom 01/08/2023); der Arbeitgeber zahlt für die 14 Wochen das volle Gehalt, und das Rwanda Social Security Board erstattet acht davon, gerechnet ab der siebten Woche, sofern die Erstattung innerhalb von sechs Monaten nach Ende des Urlaubs beantragt wird (Gesetz Nr. 049/2024 vom 04/06/2024).
- Der Vaterschaftsurlaub beträgt sieben Kalendertage, zuzüglich fünf Arbeitstagen bei ärztlich bescheinigten Komplikationen bei der Entbindung (Artikel 58 der Verordnung von 2023), und Sonderurlaub bei Eheschließung, Trauerfall oder einer Versetzung über mehr als 30 km beträgt zwei bis sieben Arbeitstage bei voller Bezahlung (Artikel 59).
- Die Präsidialverordnung Nr. 062/01 vom 19/10/2022 legt fünfzehn gesetzliche Feiertage fest, die voll bezahlt werden; ein Feiertag, der auf ein Wochenende fällt, wird mit Ausnahme des 7. April auf den nächsten Arbeitstag verlegt, und ein Arbeitnehmer, der an einem gesetzlichen Feiertag arbeitet, hat Anspruch auf einen gleichwertigen Ruhetag innerhalb von 30 Tagen (Artikel 53 des Arbeitsgesetzes).

Wo die Arbeitszeitregeln heute stehen

Bis 2023 legte Artikel 43 des **Gesetzes Nr. 66/2018 vom 30/08/2018 zur Regelung der Arbeit in Ruanda** eine Höchstarbeitszeit von 45 Stunden pro Woche fest. Artikel 2 des Gesetzes Nr. 027/2023 vom 18/05/2023 ersetzte ihn durch eine Bestimmung, wonach eine Verordnung des für Arbeit zuständigen Ministers die Arbeitszeit, die tägliche Pause und die wöchentliche Ruhezeit festlegt, und hob den gesonderten Artikel über die wöchentliche Ruhezeit auf. Diese Verordnung ist die **Ministerialverordnung Nr. 01/MIFOTRA/23 vom 13/06/2023 über die Arbeitszeit und über Bedienstete des öffentlichen Dienstes mit Arbeitsvertrag**, veröffentlicht am 13. Juni 2023, deren Kapitel II und III über die Arbeitszeit im öffentlichen und privaten Sektor rückwirkend zum 1. Januar 2023 in Kraft traten. Sie hob die Ministerialverordnung Nr. 01/MIFOTRA/22 und die Ministerialverordnung Nr. 005/19.20 vom 17/03/2020 auf. Kapitel III, Artikel 10 bis 18, regelt den Privatsektor.

Mehrere kommerzielle Leitfäden von Employer-of-Record-Anbietern nennen noch eine 45-Stunden-Woche. Diese Zahl ist überholt: Für private Arbeitgeber beträgt die Regelarbeitswoche seit 1. Januar 2023 40 Stunden, und Arbeitszeitpläne, Schichtmodelle und Überstundenbudgets, die auf 45 Stunden beruhen, erzeugen fünf Überstunden pro Woche und Arbeitnehmer.

Die 40-Stunden-Woche, Pausen und Ruhezeiten

Nach Artikel 10 der Verordnung von 2023 legt der Arbeitgeber den täglichen Zeitplan der Arbeits- und Pausenzeiten fest, doch die wöchentliche Arbeitszeit eines Arbeitnehmers beträgt **40 Stunden**, wobei Überstunden nach der Verordnung möglich sind. Artikel 10 gibt dem Arbeitnehmer außerdem ein Recht auf eine „flexible Arbeitsstunde“, wenn die Arbeit im Unternehmen vor 9:00 Uhr beginnt. Artikel 2 definiert eine flexible Arbeitsstunde als eine Stunde, in der der Arbeitnehmer seine Arbeit so einteilen kann, dass er persönliche oder familiäre Angelegenheiten erledigen kann, nicht verpflichtet ist, am Dienstort anwesend zu sein, und von zu Hause aus arbeiten oder sich in dringenden Fällen am Dienstort einfinden kann. Die Verordnung sagt nicht, wie viele solcher Stunden zu gewähren sind; Arbeitgeber mit frühem Arbeitsbeginn sollten die Frage daher ausdrücklich in ihrer Betriebsordnung regeln.

Artikel 12 gewährt jedem Arbeitnehmer im Privatsektor eine tägliche Pause von einer Stunde, deren Lage der Arbeitgeber bestimmt, und eine wöchentliche Ruhezeit von mindestens 24 Stunden, die nicht auf die 40 Stunden angerechnet wird. Unternehmen, die lebenswichtige Dienste erbringen, also Dienste, deren Unterbrechung die Gesundheit, das Wohlergehen oder die Sicherheit der Bevölkerung beeinträchtigen kann, müssen diese ohne Unterbrechung aufrechterhalten und einen Schichtwechsel der betroffenen Arbeitnehmer organisieren (Artikel 11). Artikel 13 bestimmt, dass tagsüber, nachts, an einem gesetzlichen Feiertag oder am Wochenende geleistete Stunden gleichwertig sind und gleich vergütet werden: Die Verordnung sieht keinen Nacht-, Wochenend- oder Feiertagszuschlag vor, ein Vertrag, die Betriebsordnung oder ein Tarifvertrag kann jedoch einen solchen vorsehen.

Überstunden und ausgefallene Stunden

Ein Arbeitnehmer kann auf Verlangen des Arbeitgebers Überstunden leisten, wenn die Arbeit dringend, außergewöhnlich oder saisonal ist, der Erhaltung oder Steigerung der Produktivität dient oder besonderer Art ist (Artikel 14). **Überstunden** sind Stunden, die über 40 pro Woche hinaus oder, wenn die

Betriebsordnung oder der Vertrag weniger Stunden festlegt, über diese niedrigere Zahl hinaus geleistet werden (Artikel 15). Der Arbeitgeber muss Überstunden und Überstundentage in einem Register oder elektronisch aufzeichnen, und der Arbeitnehmer bestätigt die Aufzeichnung durch Unterschrift, Fingerabdruck oder ein anderes vom Arbeitgeber gewähltes elektronisches Mittel.

Die vorrangige Form des Ausgleichs ist **Freizeit** im Umfang der zusätzlichen Stunden, gewährt innerhalb von 30 Tagen ab dem Tag, an dem die Überstunden geleistet wurden. Stunden, für die innerhalb dieses Zeitraums kein Freizeitausgleich gewährt wird, werden im Folgemonat vergütet und müssen in der Lohnabrechnung ausgewiesen werden (Artikel 17). Die Vergütung erfolgt zum durchschnittlichen Stundenlohn, den Artikel 18 als das Bruttogehalt des Arbeitnehmers, berechnet auf Grundlage der Arbeitszeit nach der Verordnung oder der im Vertrag vereinbarten niedrigeren Stundenzahl, definiert; legt der Vertrag einen Stundensatz für Überstunden fest, gilt dieser Satz. Artikel 16 behandelt den umgekehrten Fall: Wird die Arbeit durch einen Unfall, einen Stromausfall, schlechtes Wetter, eine Katastrophe, Materialmangel oder höhere Gewalt unterbrochen, wird das Gehalt nicht gekürzt, und die ausgefallenen Stunden können innerhalb von 30 Tagen durch zusätzliche Stunden nachgeholt werden, es sei denn, der Arbeitgeber hat dem Arbeitnehmer während der Unterbrechung nicht erlaubt, den Arbeitsplatz zu verlassen.

Jahresurlaub

Artikel 46 des Arbeitsgesetzes gewährt jedem Arbeitnehmer **1,5 Arbeitstage bezahlten Jahresurlaub je Arbeitsmonat**, bei Arbeitnehmern im Alter von 16 und 17 Jahren zwei Arbeitstage pro Monat, sofern der Vertrag nicht günstiger ist. Ein Arbeitnehmer erhält für je drei Dienstjahre im selben Unternehmen einen zusätzlichen Arbeitstag pro Jahr, doch der bezahlte Jahresurlaub darf 21 Arbeitstage niemals übersteigen. Ein neu eingestellter Arbeitnehmer kann nach zwölf Dienstmonaten einschließlich der Probezeit Jahresurlaub nehmen. In einen Urlaubszeitraum fallende gesetzliche Feiertage werden nicht als Urlaubstage gezählt, und der Arbeitnehmer behält während des Urlaubs alle vertraglichen Rechte.

Der Arbeitgeber stellt den Urlaubsplan unter Berücksichtigung der Wünsche des Arbeitnehmers und der betrieblichen Erfordernisse auf; ein Arbeitnehmer beantragt Urlaub schriftlich, und der Arbeitgeber antwortet schriftlich. Nach seiner Genehmigung darf der Arbeitgeber den Urlaubsplan ohne Einverständnis nicht um mehr als drei Monate vorverlegen oder verschieben, und der Urlaub kann in zwei Abschnitte geteilt werden (Artikel 47). Ein Arbeitgeber kann einen Arbeitnehmer aus betrieblichen Gründen schriftlich aus dem Urlaub zurückrufen; der restliche Urlaub wird innerhalb von sechs Monaten fortgesetzt (Artikel 48). Trifft der Jahresurlaub mit Krankheits-, Mutterschafts- oder einem anderen gesetzlichen Urlaub zusammen, wird der Jahresurlaub unterbrochen und danach fortgesetzt (Artikel 62).

Jahresurlaub kann während des Arbeitsverhältnisses nicht in Geld abgegolten werden (Artikel 46). Endet oder läuft ein Vertrag aus, bevor der Urlaub genommen wurde, verlangt Artikel 49 eine Abgeltung, auch für Arbeitnehmer mit weniger als zwölf Dienstmonaten. Der Anspruch auf Beantragung des Urlaubs erlischt zwei Jahre nach seiner Fälligkeit (Artikel 50); Übertragungsregelungen sollten daher keine Ansammlung von Urlaub über diesen Zeitpunkt hinaus zulassen.

Mutterschaftsurlaub, Vaterschaftsurlaub und Schutz bei Schwangerschaft

Das Gesetz Nr. 027/2023 ersetzte die Mutterschaftsbestimmungen des Arbeitsgesetzes durch eine Ermächtigung, den Urlaub durch Ministerialverordnung festzulegen, und Artikel 54 der **Ministerialverordnung Nr. 02/MIFOTRA/23 vom 01/08/2023** gewährt nun einer Arbeitnehmerin, die ein Kind zur Welt bringt, **14 aufeinanderfolgende Wochen** Mutterschaftsurlaub, einschließlich etwaiger vor der Entbindung genommener Wochen, zuzüglich bis zu einem weiteren bezahlten Monat, wenn ein anerkannter Arzt Komplikationen bei Mutter oder Kind bescheinigt. Eine Totgeburt ab der 20. Schwangerschaftswoche begründet acht Wochen Urlaub; eine Mutter, deren Kind nach der Geburt stirbt, behält den restlichen Mutterschaftsurlaub; eine Fehlgeburt vor der 20. Woche wird als Krankheitsurlaub behandelt; und nach einer Frühgeburt erhält die Mutter Urlaub bis zum regulären Ende der neunmonatigen Schwangerschaft und danach die vollen 14 Wochen (Artikel 55 bis 57).

Die Kosten werden nach dem Gesetz Nr. 003/2016 vom 30/03/2016 zur Errichtung und Regelung des Systems der Mutterschaftsurlaubsleistungen geteilt, geändert durch das **Gesetz Nr. 049/2024 vom 04/06/2024**, das mit Wirkung vom 2. August 2023 in Kraft trat. Der Arbeitgeber zahlt der Frau ihr Gehalt für alle 14 Wochen, und das Rwanda Social Security Board (RSSB) erstattet dem Arbeitgeber acht Wochen, gerechnet ab der siebten Woche; sechs Wochen trägt der Arbeitgeber. Das RSSB finanziert auch den zusätzlichen Monat bei bescheinigten Komplikationen. Für eine Erstattung muss der Arbeitgeber den Urlaub gewährt, die Leistungen gezahlt und **innerhalb von sechs Monaten** nach Ende des Urlaubs einen Erstattungsantrag beim RSSB gestellt haben (Artikel 13 des Gesetzes Nr. 003/2016 in der geänderten Fassung). Die Leistung bemisst sich nach dem gemeldeten Gehalt geteilt durch 30 und darf das während des Urlaubs gemeldete Gehalt nicht übersteigen; ein Arbeitgeber, der dem RSSB zu niedrige Gehälter meldet, erhält daher weniger erstattet.

Ein Arbeitnehmer hat bei der Geburt seines Kindes Anspruch auf **sieben Kalendertage** Vaterschaftsurlaub, zuzüglich fünf Arbeitstagen bei ärztlich bescheinigten Komplikationen (Artikel 58 der Verordnung von 2023). Mehrere kommerzielle Leitfäden nennen noch vier Tage; diese Zahl ist überholt. Neben dem Urlaub besteht Kündigungsschutz: Artikel 24 bis des Arbeitsgesetzes, 2023 eingefügt, verbietet die Kündigung eines Vertrags wegen Schwangerschaft; Artikel 24 verbietet die Kündigung, während sich ein Arbeitnehmer im Urlaub befindet; Artikel 61 verlangt, dass die Mutter auf ihre bisherige Stelle zurückkehrt, und verbietet, dass eine Kündigungsfrist während des Mutterschaftsurlaubs läuft; und Artikel 59 gewährt für zwölf Monate nach ihrer Rückkehr eine bezahlte Stillpause von einer Stunde täglich.

Gesetzliche Urlaubsansprüche im Privatsektor

Urlaub	Anspruch	Bezahlt von	Quelle
Jahresurlaub	1,5 Arbeitstage pro Monat; +1 Tag je 3 Dienstjahre; höchstens 21 Arbeitstage; 2 Tage pro Monat im Alter von 16 bis 17 Jahren	Arbeitgeber	Art. 46 bis 50, Gesetz Nr. 66/2018

Urlaub	Anspruch	Bezahlt von	Quelle
Mutterschaftsurlaub	14 aufeinanderfolgende Wochen; +1 Monat bei bescheinigten Komplikationen	Arbeitgeber zahlt alles; RSSB erstattet 8 Wochen und den zusätzlichen Monat	Art. 54, Ministerialverordnung Nr. 02/MIFOTRA/23; Gesetz Nr. 049/2024
Totgeburt ab der 20. Woche	8 Wochen	Arbeitgeber 6 Wochen; RSSB 2 Wochen	Art. 55, Ministerialverordnung Nr. 02/MIFOTRA/23
Frühgeburt	Bis zum regulären Geburtstermin, danach 14 Wochen	Arbeitgeber und RSSB je zur Hälfte für den Zeitraum vor dem Geburtstermin	Art. 57, Ministerialverordnung Nr. 02/MIFOTRA/23
Vaterschaftsurlaub	7 Kalendertage; +5 Arbeitstage bei bescheinigten Komplikationen	Arbeitgeber	Art. 58, Ministerialverordnung Nr. 02/MIFOTRA/23
Stillpause	1 Stunde täglich für 12 Monate nach der Rückkehr	Arbeitgeber	Art. 59, Gesetz Nr. 66/2018
Kurzzeitiger Krankheitsurlaub	Bis zu 15 Tage auf ärztliches Attest	Arbeitgeber, volles Gehalt	Art. 54, Gesetz Nr. 66/2018
Langzeitiger Krankheitsurlaub	Bis zu 6 Monate auf Bescheinigung eines Ausschusses aus 3 Ärzten: 3 Monate bezahlt, 3 Monate unbezahlte Aussetzung	Arbeitgeber für die ersten 3 Monate	Art. 55, Gesetz Nr. 66/2018
Standesamtliche Eheschließung	2 Arbeitstage	Arbeitgeber	Art. 59, Ministerialverordnung Nr. 02/MIFOTRA/23
Tod des Ehegatten / eines Kindes / eines Elternteils, Schwiegerelternteils oder Geschwisters / eines Großelternteils	7 / 5 / 4 / 3 Arbeitstage	Arbeitgeber	Art. 59, Ministerialverordnung Nr. 02/MIFOTRA/23
Tod der Ehefrau unter Hinterlassung eines Säuglings unter 3 Monaten	1 Monat zusätzlich zum Vaterschaftsurlaub	Arbeitgeber	Art. 59, Ministerialverordnung Nr. 02/MIFOTRA/23
Versetzung über mehr als 30 km	3 Arbeitstage	Arbeitgeber	Art. 59, Ministerialverordnung Nr. 02/MIFOTRA/23
Gesetzliche Feiertage	15 Tage pro Jahr bei voller Bezahlung	Arbeitgeber	Art. 53, Gesetz Nr. 66/2018; Präsidialverordnung Nr. 062/01

Krankheitsurlaub, Sonderurlaub und genehmigte Abwesenheit

Artikel 54 des Arbeitsgesetzes verpflichtet den Arbeitgeber, gegen Vorlage eines Attests eines anerkannten Arztes bezahlten **kurzzeitigen Krankheitsurlaub** von bis zu 15 Tagen zu gewähren. Über 15 Tage hinaus und wenn ein Ausschuss aus drei anerkannten Ärzten die Erkrankung bescheinigt, hat der Arbeitnehmer Anspruch auf **langzeitigen Krankheitsurlaub** von bis zu sechs Monaten: volles Gehalt für die ersten drei Monate, danach weitere drei Monate unbezahlte Aussetzung. Ist der Arbeitnehmer am Ende dieser Aussetzung noch krank, kann der Arbeitgeber den Vertrag nach dem Arbeitsgesetz kündigen (Artikel 55), und es sind dann Abgangsleistungen nach Artikel 31 geschuldet; siehe Kündigung, Abfindung und betriebsbedingte Entlassung. Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten werden gesondert durch das Berufsrisikosystem des RSSB abgedeckt (Sozialversicherung: RSSB-Beiträge).

Sonderurlaub ist bezahlter Urlaub aus familiären Anlässen (Artikel 51 des Arbeitsgesetzes). Artikel 59 der Ministerialverordnung Nr. 02/MIFOTRA/23 legt die in der obigen Tabelle aufgeführten Tage fest. Er wird zum Zeitpunkt des Ereignisses gewährt, kann nicht in Teilabschnitte aufgeteilt oder auf den Jahresurlaub angerechnet werden (Artikel 60) und muss vorab schriftlich beantragt werden, sofern dies nicht durch außergewöhnliche Umstände verhindert wird (Artikel 61). Über diese Ansprüche hinaus erlaubt Artikel 52 des Arbeitsgesetzes dem Arbeitgeber, aus hinreichend begründeten Anlässen eine genehmigte Abwesenheit zu gewähren, zu Bedingungen, die die Betriebsordnung festlegen sollte.

Gesetzliche Feiertage

Artikel 53 des Arbeitsgesetzes gewährt den Arbeitnehmern die amtlichen gesetzlichen Feiertage bei vollem Gehalt und überlässt die Liste einer Präsidialverordnung. Artikel 27 der **Präsidialverordnung Nr. 062/01 vom 19/10/2022 über Dienstreisen, Befugnisübertragung und gesetzliche Feiertage** führt fünfzehn auf. Die Daten von Eid el-Fitr und Eid al-Adha werden jedes Jahr von der Rwanda Muslim Community bekannt gegeben, und der Umuganura-Tag, das nationale Erntefest, fällt auf den Freitag der ersten Augustwoche.

Nach Artikel 28 der Präsidialverordnung wird ein gesetzlicher Feiertag, der auf einen Samstag oder Sonntag fällt, auf den nächsten Arbeitstag verlegt, **mit Ausnahme des 7. April**, des Gedenktags an den Völkermord an den Tutsi 1994, der niemals verlegt wird. Fallen zwei aufeinanderfolgende Feiertage auf ein Wochenende, werden sie durch einen Arbeitstag ausgeglichen, und fallen zwei Feiertage zusammen, wird der folgende Arbeitstag zum Feiertag. Ein Arbeitnehmer, der an einem gesetzlichen Feiertag arbeitet, hat Anspruch auf einen gleichwertigen Ruhetag innerhalb von 30 Tagen (Artikel 53 des Arbeitsgesetzes); da die Verordnung von 2023 Feiertagsstunden zum regulären Satz vergütet, ist der ausgleichende Ruhetag und nicht ein Geldzuschlag der gesetzliche Ausgleich.

Gesetzliche Feiertage nach Artikel 27 der Präsidialverordnung Nr. 062/01

Datum	Feiertag
1. Januar	Neujahr
2. Januar	Tag nach Neujahr
1. Februar	Nationaler Heldentag

Datum	Feiertag
Variabel	Karfreitag
Variabel	Ostermontag
7. April	Gedenktag an den Völkermord an den Tutsi 1994 (wird niemals verlegt)
1. Mai	Tag der Arbeit
1. Juli	Unabhängigkeitstag
4. Juli	Tag der Befreiung
Freitag der ersten Augustwoche	Umuganura-Tag
15. August	Mariä Himmelfahrt
25. Dezember	Erster Weihnachtstag
26. Dezember	Zweiter Weihnachtstag
Jährlich bekannt gegeben	Eid el-Fitr
Jährlich bekannt gegeben	Eid al-Adha

Mutterschaftsurlaub gewähren und acht Wochen vom RSSB erstattet erhalten

1. **Meldung der Arbeitnehmerin prüfen**

   Prüfen Sie, ob die Arbeitnehmerin beim RSSB angemeldet ist und die Mutterschaftsbeiträge von 0,6 % jeden Monat auf ihr tatsächliches Gehalt gemeldet und gezahlt wurden; die Erstattung richtet sich nach dem gemeldeten Gehalt.

2. **Bescheinigung entgegennehmen und Termine vereinbaren**

   Vereinbaren Sie den Beginn der 14 aufeinanderfolgenden Wochen, die Wochen vor der Entbindung umfassen können, und halten Sie etwaige bescheinigte Komplikationen fest, die den Urlaub um bis zu einen Monat verlängern.

3. **Volles Gehalt für 14 Wochen zahlen**

   Zahlen Sie das Gehalt während des gesamten Urlaubs weiter über die Lohnabrechnung, mit PAYE und Beiträgen wie üblich; sprechen Sie während des Urlaubs keine Kündigung aus (Artikel 24 und 61 des Arbeitsgesetzes).

4. **Erstattungsantrag stellen**

   Stellen Sie innerhalb von sechs Monaten nach Ende des Urlaubs den Erstattungsantrag beim RSSB für die acht Wochen ab der siebten Woche und für einen etwaigen zusätzlichen Monat wegen Komplikationen (Artikel 13 des Gesetzes Nr. 003/2016 in der geänderten Fassung).

5

Rückkehr organisieren

Setzen Sie die Arbeitnehmerin auf ihrer bisherigen Stelle wieder ein und planen Sie für zwölf Monate die bezahlte tägliche Stillpause von einer Stunde ein (Artikel 59 und 61).

Checkliste für Arbeitszeit- und Urlaubsregelung

Punkte, die vor der ersten Lohnabrechnung im Vertrag oder in der Betriebsordnung geregelt werden sollten.

- [ ] **Wochenarbeitszeit**
  Höchstens 40 Stunden, mit Angabe des täglichen Arbeitszeitplans, der einstündigen Pause und der 24-stündigen wöchentlichen Ruhezeit.
- [ ] **Früher Arbeitsbeginn**
  Wie die flexible Arbeitsstunde gilt, wenn die Arbeit vor 9:00 Uhr beginnt.
- [ ] **Überstunden**
  Wer sie anordnen darf, wie sie aufgezeichnet und unterzeichnet werden, die 30-Tage-Regel für den Freizeitausgleich und ein etwaiger vertraglicher Überstundensatz.
- [ ] **Urlaubsjahr und Urlaubsanspruch**
  Entstehung von 1,5 Tagen pro Monat, die dienstzeitabhängige Erhöhung bis auf 21 Tage, der Verfall nach zwei Jahren und das schriftliche Antragsverfahren.
- [ ] **Familienbezogener Urlaub**
  Mutterschafts-, Vaterschafts- und Sonderurlaub sowie Stillpausen mindestens im gesetzlichen Umfang.
- [ ] **Krankheit**
  Erforderliche Atteste, die 15-Tage-Grenze für kurzzeitige Erkrankungen und das Verfahren mit drei Ärzten bei längeren Abwesenheiten.
- [ ] **Feiertage und Schichten**
  Die fünfzehn gesetzlichen Feiertage, die Verlegungsregel bei Wochenendfeiertagen und der Ruhetag innerhalb von 30 Tagen für Feiertagsarbeit.

RECHENBEISPIEL

Die Kosten von 14 Wochen Mutterschaftsurlaub und eines Monats Überstunden

Eine Arbeitnehmerin bezieht ein Bruttogehalt von 900.000 RWF monatlich und nimmt ab 1. März 2027 14 Wochen Mutterschaftsurlaub. Unabhängig davon arbeitet ein Lagerleiter mit 520.000 RWF monatlich vier Wochen lang 46 Stunden pro Woche. Die Zahlen dienen der Veranschaulichung; der Divisor 30 folgt der Regel für Mutterschaftsleistungen, und die Methode zur Berechnung des Stundensatzes ist eine vertretbare Auslegung von Artikel 18 der Verordnung von 2023.

Dauer des Mutterschaftsurlaubs	14 Wochen = 98 Tage, vom 1. März 2027 bis 6. Juni 2027.
Vom Arbeitgeber gezahltes Gehalt	900.000 RWF ÷ 30 × 98 = 2.940.000 RWF für die Dauer des Urlaubs.
Erstattung durch das RSSB	8 Wochen = 56 Tage: 900.000 RWF ÷ 30 × 56 = 1.680.000 RWF, zu beantragen spätestens bis 6. Dezember 2027.
Nettokosten für den Arbeitgeber	2.940.000 RWF − 1.680.000 RWF = 1.260.000 RWF, die sechs Wochen, die der Arbeitgeber trägt.
Überstunden	6 Stunden pro Woche über 40 × 4 Wochen = 24 Stunden, aufgezeichnet und vom Lagerleiter unterzeichnet.
Zuerst Freizeitausgleich	Gewährt der Arbeitgeber innerhalb von 30 Tagen nach jedem Überstundentag 24 Stunden Freizeit, ist nichts weiter zu zahlen.
Andernfalls Vergütung im Folgemonat	Stundensatz bei einer 40-Stunden-Woche: 520.000 RWF ÷ (40 × 52 ÷ 12 = 173,33 Stunden) = 3000 RWF; 24 Stunden × 3000 RWF = 72.000 RWF in der Lohnabrechnung des Folgemonats, sofern der Vertrag keinen anderen Überstundensatz festlegt.

Die Überstundenvergütung ist Einkommen aus nichtselbstständiger Arbeit und unterliegt wie jedes andere Gehalt der PAYE und den Rentenbeiträgen.

Hätte der Vertrag des Lagerleiters eine 45-Stunden-Woche vorgesehen, wären die zusätzlichen fünf Stunden pro Woche nach Artikel 15 der Verordnung von 2023 dennoch Überstunden.

Fragen von Investoren

Welche gesetzliche Arbeitszeit gilt in Ruanda?

Im Privatsektor vierzig Stunden pro Woche, nach Artikel 10 der Ministerialverordnung Nr. 01/MIFOTRA/23 vom 13/06/2023, wirksam ab 1. Januar 2023. Der Arbeitgeber legt den täglichen Arbeitszeitplan fest, muss eine tägliche Pause von einer Stunde und eine wöchentliche Ruhezeit von mindestens 24 Stunden gewähren und muss Stunden über 40 oder über eine niedrigere vertragliche Stundenzahl hinaus als Überstunden behandeln. Die frühere 45-Stunden-Woche gilt nicht mehr.

Müssen Überstunden in Ruanda mit einem Zuschlag vergütet werden?

Ein gesetzlicher Zuschlag besteht nicht. Überstunden werden vorrangig durch gleich lange Freizeit innerhalb von 30 Tagen ausgeglichen; in diesem Zeitraum nicht ausgeglichene Stunden werden im Folgemonat zum Bruttostundensatz vergütet, sofern der Vertrag keinen Überstundensatz festlegt (Artikel 17 und 18 der Verordnung von 2023). Artikel 13 vergütet zudem Nacht-, Wochenend- und Feiertagsstunden zum selben Satz wie andere Stunden.

Wie viel Jahresurlaub muss ich gewähren?

Mindestens 1,5 Arbeitstage für jeden gearbeiteten Monat, also 18 Arbeitstage pro Jahr, zuzüglich eines zusätzlichen Tages für je drei Dienstjahre im selben Unternehmen, bis zu höchstens 21 Arbeitstagen (Artikel 46 des Gesetzes Nr. 66/2018). Der Urlaub kann nach zwölf Monaten einschließlich der Probezeit genommen werden und wird nur bei Vertragsende in Geld abgegolten.

Wer bezahlt den Mutterschaftsurlaub in Ruanda?

Der Arbeitgeber zahlt für alle 14 Wochen das volle Gehalt, und das Rwanda Social Security Board erstattet nach dem Gesetz Nr. 049/2024 zur Änderung des Gesetzes Nr. 003/2016 acht Wochen, gerechnet ab der siebten Woche. Der Arbeitgeber muss die Erstattung innerhalb von sechs Monaten nach Ende des Urlaubs beantragen. Das RSSB finanziert außerdem bis zu einen zusätzlichen Monat, wenn Komplikationen ärztlich bescheinigt sind.

Wie lange dauert der Vaterschaftsurlaub?

Sieben Kalendertage bei der Geburt des Kindes des Arbeitnehmers, zuzüglich fünf Arbeitstagen, wenn ein anerkannter Arzt Komplikationen bei Mutter oder Kind bescheinigt (Artikel 58 der Ministerialverordnung Nr. 02/MIFOTRA/23). Stirbt die Mutter und hinterlässt einen Säugling unter drei Monaten, erhält der Vater einen weiteren Monat Sonderurlaub.

Was geschieht, wenn ein gesetzlicher Feiertag auf ein Wochenende fällt?

Er wird nach Artikel 28 der Präsidialverordnung Nr. 062/01 auf den nächsten Arbeitstag verlegt, mit Ausnahme des 7. April, des Gedenktags an den Völkermord an den Tutsi, der niemals verlegt wird. Zwei aufeinanderfolgende Feiertage an einem Wochenende werden durch einen Arbeitstag ausgeglichen. Arbeitnehmer, die an einem gesetzlichen Feiertag arbeiten, erhalten innerhalb von 30 Tagen einen gleichwertigen Ruhetag.

AUSBLICK AUF 2027

- Die Regierung kündigte im Oktober 2025 das vierte Quartal 2026 als Ziel für neue Gesetze über Renten-, Mutterschafts- und Kranken- bzw. Berufsrisikoabsicherung an; ein neues Mutterschaftsgesetz könnte die Kostenteilung von sechs und acht Wochen oder die sechsmonatige Antragsfrist ändern, prüfen Sie daher die Rechtslage, bevor Sie die Urlaubsbudgets für 2027 planen.
- Bis zum 10. Oktober 2026 war keine Änderung der Ministerialverordnung Nr. 01/MIFOTRA/23 über die Arbeitszeit veröffentlicht worden; achten Sie auf Leitlinien zur flexiblen Arbeitsstunde, die die Verordnung definiert, aber nicht beziffert.
- Die Rwanda Muslim Community gibt die Daten von Eid el-Fitr und Eid al-Adha jedes Jahr bekannt, sodass der Feiertagskalender 2027 erst nach diesen Bekanntgaben vollständig ist.
- Der Fahrplan von MIFOTRA zur Umsetzung der National Labour Mobility Policy, im August 2026 von der Abgeordnetenkammer angefordert und etwa im November 2026 fällig, betrifft vor allem die Arbeitsmigration; eine damit verbundene Änderung von Arbeitszeit oder Urlaub ist nicht angekündigt worden.

Begriffe, denen Sie in den Unterlagen begegnen

Englisch	Kinyarwanda	Französisch	Bedeutung
Working hours	*Amasaha y'akazi*	*Heures de travail*	Die 40 Wochenstunden, die die Ministerialverordnung Nr. 01/MIFOTRA/23 für den Privatsektor festlegt.
Overtime	*Amasaha y'ikirenga*	*Heures supplémentaires*	Stunden über 40 pro Woche oder über eine niedrigere vertragliche Stundenzahl hinaus (Artikel 15 der Verordnung von 2023).
Flexible working hour	—	*Heure de travail flexible*	Eine Stunde, in der der Arbeitnehmer seine Arbeit um persönliche Angelegenheiten herum einteilen oder von zu Hause aus arbeiten kann; sie steht ihm zu, wenn die Arbeit vor 9:00 Uhr beginnt.

Englisch	Kinyarwanda	Französisch	Bedeutung
Weekly rest	*Amasaha y'ikiruhuko mu cyumweru*	*Repos hebdomadaire*	Mindestens 24 Stunden pro Woche, außerhalb der 40 Arbeitsstunden.
Annual leave	*Ikiruhuko cy'umwaka*	*Congé annuel*	Bezahlter Urlaub von 1,5 Arbeitstagen pro Monat, höchstens 21 Arbeitstage pro Jahr (Artikel 46).
Maternity leave	*Ikiruhuko cyo kubyara*	*Congé de maternité*	Vierzehn aufeinanderfolgende Wochen bei voller Bezahlung, davon acht vom RSSB erstattet.
Paternity leave	—	*Congé de paternité*	Sieben Kalendertage, zuzüglich fünf Arbeitstagen bei bescheinigten Komplikationen.
Circumstantial leave	*Ikiruhuko cy'ingoboka*	*Congé de circonstance*	Bezahlter Urlaub aus familiären Anlässen wie Eheschließung oder Trauerfall (Artikel 51 und die Verordnung von 2023).
Short-term sick leave	*Ikiruhuko kigufi cy'uburwayi*	*Congé de maladie de courte durée*	Bis zu 15 Tage auf Attest eines anerkannten Arztes (Artikel 54).
Official public holidays	*Iminsi y'ikiruhuko rusange*	*Jours fériés officiels*	Die fünfzehn bezahlten Feiertage, die die Präsidialverordnung Nr. 062/01 festlegt.

AUSLÄNDISCHE UND RUANDISCHE INVESTOREN IM VERGLEICH

Arbeitszeit, Urlaub und Feiertage unterscheiden sich nicht nach der Staatsangehörigkeit des Arbeitgebers oder des Arbeitnehmers. Ein ausländischer Arbeitnehmer in Ruanda erwirbt Jahresurlaub im selben Umfang wie ein ruandischer Kollege, hat dieselben fünfzehn gesetzlichen Feiertage und denselben Mutterschafts-, Vaterschafts- und Sonderurlaub; Feiertage des Heimatlandes des Arbeitnehmers sind Sache des Vertrags. Heimaturlaub, Flüge und Erholungspausen für entsandte Fachkräfte sind vertragliche, keine gesetzlichen Leistungen, und die lohnabrechnungsmäßige Behandlung etwaiger Geld- oder Sachwerte richtet sich nach Löhne, Mindestlohn und Lohnabrechnung. Ein ausländischer Konzern sollte prüfen, ob seine weltweite Urlaubsregelung in jedem Punkt mindestens so großzügig ist wie die ruandische, einschließlich der Obergrenze von 21 Tagen und des Verfalls nach zwei Jahren, und ob er für ausländische Arbeitnehmerinnen RSSB-Mutterschaftsbeiträge zahlt, da die Erstattung davon abhängt.

WORAUF SIE ACHTEN SOLLTEN

- Arbeitszeitpläne, die noch auf der aufgehobenen 45-Stunden-Woche beruhen und damit fünf Stunden pro Woche zu aufzeichnungspflichtigen Überstunden machen.
- Überstunden, die nicht in einem vom Arbeitnehmer unterzeichneten Register aufgezeichnet oder nicht innerhalb von 30 Tagen durch Freizeit ausgeglichen und dann in der Lohnabrechnung des Folgemonats nicht ausgewiesen werden.
- Nicht genommenen Jahresurlaub während des Arbeitsverhältnisses in Geld auszuzahlen, was Artikel 46 verbietet, oder Urlaub über den Verfall nach zwei Jahren gemäß Artikel 50 hinaus ansammeln zu lassen.
- Die sechsmonatige Frist für die Beantragung der Erstattung von acht Wochen Mutterschaftsurlaub durch das RSSB zu versäumen oder zu niedrige Gehälter zu melden, sodass sich die Erstattung verringert.
- Während eines Urlaubs oder wegen einer Schwangerschaft eine Kündigung auszusprechen oder zu entlassen (Artikel 24, 24 bis und 61 des Arbeitsgesetzes).
- Den 7. April wie andere Wochenendfeiertage zu verlegen; er ist der einzige Feiertag, der niemals verschoben wird.

AMTLICHE QUELLEN

- Ministry of Justice, Official Gazette (Amtsblatt) Nr. Special vom 13/06/2023: Ministerialverordnung Nr. 01/MIFOTRA/23 vom 13/06/2023 über die Arbeitszeit — https://www.minijust.gov.rw/fileadmin/user_upload/Minijust/Official_gazettes_2/_____2023_Official_Gazettes/__June/OG_n___Special_of_13.06.2023__Amasaha_akazi___Abakozi_ba_Leta_bagengwa_amasezerano_umurimo.pdf
- Official Gazette (Amtsblatt) Nr. Special vom 02/08/2023: Ministerialverordnung Nr. 02/MIFOTRA/23 vom 01/08/2023, einschließlich Mutterschafts-, Vaterschafts- und Sonderurlaub — https://www.ncda.gov.rw/index.php?eID=dumpFile&t=f&f=72604&token=7d53f2f1422318ddb017c71d0bfea065ecd453b8
- RwandaLII: Gesetz Nr. 66/2018 vom 30/08/2018 zur Regelung der Arbeit in Ruanda, Artikel 45 bis 62 — https://rwandalii.org/akn/rw/act/law/2018/66/eng@2018-09-06/source.pdf
- Ruandisches Rechtsportal (amategeko.gov.rw): Gesetz Nr. 049/2024 vom 04/06/2024 zur Änderung des Systems der Mutterschaftsurlaubsleistungen; Präsidialverordnung Nr. 062/01 vom 19/10/2022 über gesetzliche Feiertage — https://www.amategeko.gov.rw
- Rwanda Social Security Board: System der Mutterschaftsurlaubsleistungen — https://www.rssb.rw

Löhne, Mindestlohn und Lohnabrechnung: warum Ruanda keinen wirksamen Mindestlohn hat, wie und wann das Gehalt zu zahlen ist, Lohnabrechnungen, die Begrenzung von Abzügen auf die Hälfte des Gehalts, PAYE-Einbehalt und Sachbezüge sowie die monatlichen Meldungen zur Lohnabrechnung

Überprüft am 19. November 2026 · Verfasst von einem Wirtschaftsjuristen mit über 30 Jahren internationaler Erfahrung · Rechts-und Steuerinformationen, keine Rechtsberatung · So prüfen wir · In der App öffnen

DAS WICHTIGSTE IN KÜRZE

- Artikel 68 des Gesetzes Nr. 66/2018 vom 30/08/2018 zur Regelung der Arbeit in Ruanda verpflichtet den für Arbeit zuständigen Minister, einen Mindestlohn durch Verordnung festzusetzen, doch war bis zum 10. Oktober 2026 keine solche Verordnung erlassen worden, sodass es für den Privatsektor keinen wirksamen gesetzlichen Mindestlohn gibt.
- Das Gehalt ist vollständig auf ein vom Arbeitnehmer schriftlich benanntes Konto bei einer Bank oder einem anerkannten Finanzinstitut zu zahlen (Artikel 67), in Abständen, die der Grundlage der Einstellung entsprechen, bei monatlich bezahlten Mitarbeitern monatlich (Artikel 70), auf Verlangen mit einer aufgeschlüsselten Lohnabrechnung (Artikel 71) und mit gleichem Entgelt für gleichwertige Arbeit (Artikel 9).
- Abzüge für Darlehen, Gehaltsvorschüsse, gerichtlich angeordnete Pfändungen und freiwillige Abtretungen dürfen die Hälfte des Gehalts nicht übersteigen und dürfen nicht verzinst werden (Artikel 73); rechtswidrig abgezogene Beträge sind zum Durchschnittssatz der National Bank of Rwanda (BNR) zu verzinsen (Artikel 74); und nicht gezahltes Gehalt kann nach zwei Jahren nicht mehr geltend gemacht werden (Artikel 76).
- Arbeitgeber behalten die Lohnsteuer im PAYE-Verfahren (Pay As You Earn, Lohnsteuerabzug) nach Artikel 56 des Gesetzes Nr. 027/2022 vom 20/10/2022 zur Einführung von Einkommensteuern ein, mit 0 % auf ein monatliches steuerpflichtiges Einkommen bis 60.000 RWF, 10 % bis 100.000 RWF, 20 % bis 200.000 RWF und 30 % darüber, mit 15 % für Gelegenheitsarbeiter über 60.000 RWF und pauschal 30 % für jeden Arbeitgeber, der nicht der Erstarbeitgeber des Arbeitnehmers ist (Artikel 57).
- Sachbezüge werden nach Artikel 18 des Einkommensteuergesetzes besteuert: ein Dienstwagen mit 10 % und eine Wohnung mit 20 % des Bareinkommens des Arbeitnehmers aus nichtselbstständiger Arbeit, zinsgünstige Darlehen über drei Monatsgehälter mit der ersparten Zinsdifferenz und vom Arbeitgeber direkt bezahlte Miete oder ein direkt bezahlter Wagen als Barlohn; die PAYE wird innerhalb von 15 Tagen nach Ende jedes Monats oder, bei Arbeitgebern, denen eine vierteljährliche Meldung gestattet ist, jedes Quartals angemeldet und gezahlt.

- Eine ruandische Lohnabrechnung umfasst 2026 außerdem einen Rentenbeitrag von 12 % (6 % + 6 %), einen Mutterschaftsbeitrag von 0,6 % (0,3 % + 0,3 %), einen allein vom Arbeitgeber getragenen Beitrag für Berufsrisiken von 2 % und einen Beitrag zur gemeindebasierten Krankenversicherung von 0,5 % des Nettogehalts des Arbeitnehmers, jeweils fällig bis zum 15. des Folgemonats.

Der Mindestlohn: gesetzlich vorgeschrieben, aber noch nicht festgesetzt

Artikel 68 des **Gesetzes Nr. 66/2018 vom 30/08/2018 zur Regelung der Arbeit in Ruanda** bestimmt, dass eine Verordnung des für Arbeit zuständigen Ministers den Mindestlohn festlegt. Am 10. Oktober 2026 war keine solche Verordnung auf dem amtlichen Rechtsportal veröffentlicht, und das Ministry of Public Service and Labour (MIFOTRA) erklärte im August 2024 öffentlich, ein Mindestlohn werde geprüft. Für Arbeitnehmer im Privatsektor gibt es daher **keinen wirksamen gesetzlichen Mindestlohn**. Presseberichte nennen einen Betrag von etwa 100 RWF pro Tag, der aus den 1970er-oder 1980er-Jahren stammen soll, und das Investment Climate Statement 2026 der Vereinigten Staaten zu Ruanda hält fest, dass kein Mindestlohn festgesetzt worden ist; keiner dieser Werte ist ein verbindlicher Satz im Sinne von Artikel 68, und Arbeitgeber sollten den alten Betrag nicht als gesetzliche Untergrenze behandeln. Nach einem Bericht der New Times behält das Gesetz Nr. 029/2025 vom 20/10/2025 über die Entschädigung bei Unfällen einen Betrag von 3000 RWF pro Tag, einen einer Entscheidung des Obersten Gerichtshofs von 2016 entnommenen Referenzwert, als Grundlage für die Entschädigung von Unfallopfern ohne nachweisbares Einkommen bei; dieser Betrag ist ein Maßstab für Schadensersatz, kein Mindestlohn, und derselbe Bericht stellte fest, dass die Verordnung nach Artikel 68 noch immer nicht erlassen worden war.

Das Fehlen eines allgemeinen Mindestlohns bedeutet nicht, dass die Vergütung ungeregelt ist. Artikel 9 verbietet Diskriminierung und verlangt **gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit**, die Artikel 3 als identische, ähnliche oder austauschbare Arbeit oder als unterschiedliche, aber gleichwertige Arbeit für denselben Arbeitgeber definiert. Ein Tarifvertrag kann Lohnstaffeln für die von ihm erfassten Arbeitnehmer festlegen, und diese Bedingungen gehen vor, soweit sie günstiger sind (Artikel 92). Branchen-oder Vergabevorschriften können ebenfalls Vergütungsbedingungen vorschreiben, und das Directorate General of Immigration and Emigration (DGIE) berücksichtigt bei der Prüfung der Einstellung eines Ausländers das angebotene Gehalt. Wird eine Mindestlohnverordnung erlassen, muss jedes darunter liegende Gehalt, einschließlich derjenigen von Gelegenheits-und Tagelöhnern, ab ihrem Inkrafttreten angehoben werden.

Wie und wann das Gehalt zu zahlen ist

Ein Arbeitnehmer hat Anspruch auf Gehalt für die geleistete Arbeit, und für nicht geleistete Arbeit ist kein Gehalt geschuldet, sofern nicht der Vertrag oder das Arbeitsgesetz etwas anderes bestimmt, wie es bei Urlaub, gesetzlichen Feiertagen und kurzzeitiger Krankheit der Fall ist (Artikel 66). Besteht die Vergütung ganz oder teilweise aus Provisionen auf Leistungen oder Einnahmen, zählen alle diese Bestandteile zum Gehalt (Artikel 69). Nach Artikel 67 wird das Gehalt in der durch die einschlägigen Gesetze vorgesehenen Währung gezahlt, und der Arbeitgeber muss das gesamte Gehalt auf ein **vom Arbeitnehmer schriftlich benanntes Konto** bei einer Bank oder einem anerkannten Finanzinstitut zahlen. Eine Barzahlung des Gehalts ist daher nicht rechtskonform, und ein Arbeitgeber sollte für jeden

Arbeitnehmer eine unterzeichnete Kontobenennung vorhalten. Ob ein Teil des Gehalts in Fremdwährung gezahlt werden darf, richtet sich nach den Devisenvorschriften der National Bank of Rwanda (BNR) (Devisenvorschriften).

Die Zahlungsintervalle richten sich nach der Grundlage der Einstellung: täglich bei Stunden- oder Tagelöhnern, wöchentlich bei wochenweise Eingestellten, alle fünfzehn Tage bei zweiwöchentlich Eingestellten und monatlich bei monatsweise Eingestellten (Artikel 70). Auf Verlangen des Arbeitnehmers muss der Arbeitgeber eine individuelle monatliche **Lohnabrechnung** ausstellen, die das Grundgehalt, Zulagen und Prämien, Einbehalte und das Nettogehalt ausweist (Artikel 71); nach der Arbeitszeitverordnung von 2023 müssen auch nicht ausgeglichene Überstunden in der Lohnabrechnung erscheinen. Artikel 57 des Einkommensteuergesetzes verpflichtet den Arbeitgeber gesondert, jedem Arbeitnehmer eine Aufstellung über das gezahlte Einkommen und die einbehaltene Steuer auszuhändigen. Einem Arbeitnehmer, der aus betrieblichen Gründen vorübergehend von seinem üblichen Arbeitsort abgeordnet wird, sind Beförderung, Verpflegung und Unterkunft zu den in der Betriebsordnung festgelegten Bedingungen zu stellen (Artikel 75).

Abzüge, Pfändung und ihre Grenzen

Artikel 73 verbietet dem Arbeitgeber, das Gehalt eines Arbeitnehmers einzubehalten, soweit das Arbeitsgesetz dies nicht zulässt. Über die Pflichtabzüge (PAYE und die Sozialversicherungsbeiträge) und andere im Vertrag vereinbarte Belastungen hinaus darf das Gehalt nur zur Vollstreckung eines Gerichtsurteils oder aufgrund einer freiwilligen Abtretung durch den Arbeitnehmer, etwa für Gewerkschaftsbeiträge, gepfändet werden. Der Gesamtbetrag, der zur Rückzahlung von beim Arbeitgeber geliehenem Geld, zur Vollstreckung eines Urteils oder zur Bedienung einer freiwilligen Abtretung abgezogen werden darf, ist auf **die Hälfte des Gehalts** begrenzt, der Arbeitgeber darf auf diese Beträge keine Zinsen berechnen, und dieselbe Grenze gilt für im Voraus gezahltes Gehalt. Eine Regelung für Mitarbeiterdarlehen muss daher zinslose Rückzahlungen von höchstens der Hälfte des Nettolohns vorsehen, was auch steuerliche Folgen hat: Ein Darlehen über drei Monatsgehälter zu einem Zinssatz unter dem BNR-Satz begründet einen steuerpflichtigen geldwerten Vorteil (siehe unten).

Entgegen dem Arbeitsgesetz abgezogene Beträge sind **zum von der BNR festgelegten Durchschnittssatz zu verzinsen**, ab dem Tag, an dem der Arbeitnehmer hätte bezahlt werden müssen (Artikel 74). Für die Sozialversicherung fügt Artikel 9 des Gesetzes Nr. 05/2015 über die Organisation der Rentensysteme hinzu, dass ein Arbeitgeber, der den Rentenbeitrag des Arbeitnehmers bei der Zahlung nicht abzieht, ihn nicht von einem späteren Gehalt einbehalten kann; er muss die Rückstände selbst tragen. Arbeitet ein Arbeitnehmer für zwei oder mehr Arbeitgeber, zieht jeder die Rentenbeiträge im Verhältnis zu dem von ihm gezahlten Gehalt ab.

Gehaltsansprüche, Insolvenz und Arbeiten von Subunternehmern

Gehalt, das nicht innerhalb von **zwei Jahren** ab Fälligkeit geltend gemacht wird, kann nicht mehr eingefordert werden (Artikel 76). Die Frist wird unterbrochen, wenn der Arbeitgeber beginnt, die geschuldeten Beträge als Schuld zu berechnen, wenn die Angelegenheit an die Arbeitnehmervertreter verwiesen wird, solange ein Antrag auf gütliche Einigung bei der Arbeitsinspektion anhängig ist und solange der Fall vor Gericht anhängig ist. Bei Insolvenz des Arbeitgebers wird das Gehalt nach den einschlägigen Insolvenzgesetzen gezahlt (Artikel 72); siehe Insolvenz und Restrukturierung.

Artikel 122 macht den erfolgreichen Bieter einer öffentlichen oder privaten Ausschreibung für die Zahlung der Gehälter der von ihm eingesetzten Arbeitnehmer verantwortlich, einschließlich derjenigen seiner Subunternehmer, wenn der Subunternehmer nicht zahlt. Der Bieter hat erst dann Anspruch auf Zahlung, wenn er dem Auftraggeber nachweist, dass die Gehaltsschulden beglichen sind; zahlt er nicht, behält der Auftraggeber einen entsprechenden Betrag ein und zahlt nach 45 Tagen unmittelbar an die Arbeitnehmer. Auftragnehmer bei ruandischen Projekten sollten diese Pflicht an ihre Subunternehmer weitergeben und monatliche Nachweise über Gehalts- und Sozialversicherungszahlungen verlangen.

PAYE: Steuersätze, Ansässigkeit und weitere Arbeitgeber

Einkommen aus nichtselbstständiger Arbeit wird im Abzugsverfahren nach **Artikel 56 des Gesetzes Nr. 027/2022 vom 20/10/2022 zur Einführung von Einkommensteuern** besteuert. Seit dem zweiten Jahr nach Inkrafttreten des Gesetzes gilt folgender monatlicher Tarif: 0 % auf steuerpflichtiges Einkommen bis 60.000 RWF, 10 % auf den Teilbetrag von 60.001 RWF bis 100.000 RWF, 20 % von 100.001 RWF bis 200.000 RWF und 30 % über 200.000 RWF. Ein **Gelegenheitsarbeiter** wird mit 15 % besteuert, wobei die ersten 60.000 RWF im Monat mit 0 % besteuert werden. Das Gesetz Nr. 014/2025 vom 27/05/2025, das das Einkommensteuergesetz mit Wirkung vom 29. Mai 2025 geändert hat, hat diese Sätze nicht verändert.

Jede Person, die Arbeitnehmer in Geld oder in Sachleistungen vergütet, muss die Steuer einbehalten, eine Anmeldung abgeben, die Steuer abführen und jedem Arbeitnehmer eine Aufstellung über das Einkommen und die einbehaltene Steuer aushändigen (Artikel 57). Ein Arbeitgeber, der **nicht der Erstarbeitgeber des Arbeitnehmers** ist, behält pauschal 30 % ein. Vergütungen an Mitglieder eines Verwaltungsrats (Board of Directors) unterliegen einem gesonderten Einbehalt von 30 % (Artikel 59). Artikel 16 nimmt die Erstattung von Aufwendungen, die ausschließlich für die Geschäftstätigkeit des Arbeitgebers entstanden sind, und die Beiträge des Arbeitgebers an die öffentliche Sozialversicherungseinrichtung vom steuerpflichtigen Einkommen aus nichtselbstständiger Arbeit aus. Ansässigkeit, Welteinkommen, die Befreiung bestimmter von einem gebietsfremden Arbeitgeber gezahlter Einkünfte, die Stellung von Diplomaten und Bediensteten internationaler Organisationen sowie die Planung für entsandte Fachkräfte werden in Einkommensteuer, PAYE und entsandte Fachkräfte behandelt.

Monatlicher PAYE-Tarif (Artikel 56, Gesetz Nr. 027/2022, Tabelle 2)

Monatliches steuerpflichtiges Einkommen aus nichtselbstständiger Arbeit (RWF)	Satz auf den Teilbetrag	Kumulierte Steuer an der Obergrenze der Stufe (RWF)
0 bis 60.000	0 %	0
60.001 bis 100.000	10 %	4000
100.001 bis 200.000	20 %	24.000
Über 200.000	30 %	24.000 zuzüglich 30 % des Betrags über 200.000

Monatliches steuerpflichtiges Einkommen aus nichtselbstständiger Arbeit (RWF)	Satz auf den Teilbetrag	Kumulierte Steuer an der Obergrenze der Stufe (RWF)
Gelegenheitsarbeiter	0 % bis 60.000, danach 15 %	15 % des Betrags über 60.000
Arbeitgeber, der nicht der Erstarbeitgeber ist	Pauschal 30 %	30 % des gesamten gezahlten Einkommens aus nichtselbstständiger Arbeit

Sachbezüge und Zulagen

Artikel 18 des Einkommensteuergesetzes bezieht **Sachbezüge** mit festen Werten in das steuerpflichtige Einkommen aus nichtselbstständiger Arbeit ein. Ein dem Arbeitnehmer zur Verfügung gestelltes Kraftfahrzeug wird mit 10 % des Einkommens aus nichtselbstständiger Arbeit ohne Sachbezüge bewertet. Eine dem Arbeitnehmer zu Wohnzwecken zur Verfügung gestellte Unterkunft, mit oder ohne Haushaltsausstattung, wird mit 20 % des Einkommens aus nichtselbstständiger Arbeit ohne Sachbezüge bewertet. Ein Darlehen oder Gehaltsvorschuss, der drei Monatsgehälter übersteigt, wird mit der Differenz zwischen den Zinsen zu dem Satz, den die BNR Geschäftsbanken anbietet, und den vom Arbeitnehmer tatsächlich gezahlten Zinsen besteuert. Leistungen an eine dem Arbeitnehmer nahestehende Person ohne Gegenleistung dieser Person werden als Leistungen an den Arbeitnehmer behandelt. **Vom Arbeitgeber direkt bezahlte Miete oder ein direkt bezahlter Wagen** für den Arbeitnehmer werden jedoch als Barlohn besteuert und nicht mit den Werten von 10 % oder 20 %; die Art, wie die Unterkunft gestaltet wird, verändert die Steuerlast daher erheblich.

Die Bemessungsgrundlage der Sozialversicherung folgt eigenen Regeln. Nach der Ministerialverordnung Nr. 008/24/10/TC vom 03/12/2024 geht eine als Sachleistung gestellte Unterkunft mit ihrem Anschaffungswert in die Rentenbemessungsgrundlage ein, während Zulagen mit Ausgleichscharakter, etwa Reise-, Kommunikations-, Familien-, Kranken-, Lebenshaltungskosten-, Bewirtungs-, Arbeitsschutz-, Werkzeug- und Verpflegungszulagen, ausgenommen sind. Die Fahrtkostenzulage steht nicht mehr auf der Liste der Ausnahmen. Eine Wohnungszulage in Geld, ein von der Gesellschaft gemietetes Haus und ein Haus im Eigentum der Gesellschaft können daher zu drei unterschiedlichen Ergebnissen bei PAYE und Rentenbeiträgen führen; die Einzelheiten finden sich in Sozialversicherung: RSSB-Beiträge.

Was eine Lohnabrechnung 2026 umfasst und wann es fällig ist

Posten	Satz	Bemessungsgrundlage	Getragen von	Anmelden und zahlen
PAYE	0 % / 10 % / 20 % / 30 %	Steuerpflichtiges Einkommen aus nichtselbstständiger Arbeit, einschließlich Sachbezügen	Arbeitnehmer (einbehalten)	Innerhalb von 15 Tagen nach Ende des Monats oder, soweit gestattet, des Quartals, über das E-Tax-System der RRA
Rente	12 % (6 % + 6 %); 14 % ab 1. Januar 2027	Bruttolohn einschließlich Sachbezügen, abzüglich Zulagen mit Ausgleichscharakter	Arbeitgeber und Arbeitnehmer je zur Hälfte	Bis zum 15. des Folgemonats, an das RSSB
Mutterschaftsurlaubsleistungen	0,6 % (0,3 % + 0,3 %)	Bruttogehalt	Arbeitgeber und Arbeitnehmer je zur Hälfte	Bis zum 15. des Folgemonats, an das RSSB
Berufsrisiken	2 %	Gehalt	Nur Arbeitgeber	Monatlich, mit der RSSB-Meldung
Gemeindebasierte Krankenversicherung	0,5 %	Nettogehalt des Arbeitnehmers	Arbeitnehmer (einbehalten)	Bis zum 15. des Folgemonats
Krankenversicherung RAMA (sofern beigetreten)	7,5 % + 7,5 % nach den veröffentlichten Regeln des RSSB	Grundgehalt	Arbeitgeber und Arbeitnehmer	Monatlich, an das RSSB

Der Lohnabrechnungskalender und die Meldungen

PAYE (Lohnsteuerabzug) wird über das E-Tax-System der Rwanda Revenue Authority (RRA) innerhalb von 15 Tagen nach Ende jedes Monats oder Quartals erklärt und abgeführt, „je nach den einschlägigen Gesetzen“ (Artikel 57). Nach den veröffentlichten Hinweisen der RRA können Arbeitgeber mit einem Jahresumsatz von bis zu 200 Mio. RWF vierteljährlich erklären, wobei die monatliche Erklärung freigestellt ist; größere Arbeitgeber erklären monatlich. Die Beiträge zum Rwanda Social Security Board (RSSB) werden monatlich mit einer Liste der Arbeitnehmer und ihrer Bezüge gemeldet und bis zum 15. des Folgemonats gezahlt; verspätete Rentenbeiträge ziehen einen Strafzuschlag von 1,5 % pro Monat nach sich, wobei jeder angefangene Monat als voller Monat zählt. Der Beitrag zur

gemeindebasierten Krankenversicherung wird nach der Verordnung des Premierministers Nr. 001/03 vom 16/02/2026 monatlich bis zum 15. gemeldet und gezahlt; bei verspäteter Zahlung fallen Verzugszinsen von 2 % pro Monat an.

In der Praxis ist der 15. eines jeden Monats der Tag, an dem eine ruandische Lohnabrechnung gegenüber RRA und RSSB vollständig beglichen sein muss; Arbeitgeber, die das Gehalt zum Monatsende zahlen, haben zwei Wochen Zeit, um die Meldungen abzuschließen. Den vollständigen Compliance-Kalender für eine neue Gesellschaft, einschließlich der Jahresmeldungen, finden Sie unter Compliance-Kalender nach der Eintragung.

Eine rechtskonforme monatliche Lohnabrechnung durchführen

1. **Eingangsdaten erfassen**
   Grundgehalt, Zulagen, Provisionen, nicht innerhalb von 30 Tagen durch Freizeit ausgeglichene Überstunden, Sachbezüge, Urlaub und Abwesenheiten, Darlehensrückzahlungen sowie etwaige gerichtliche Anordnungen.

2. **Jeden Posten zuordnen**
   Trennen Sie Erstattungen von Geschäftsauslagen (außerhalb von PAYE (Lohnsteuerabzug)), Aufwandsentschädigungen (außerhalb der Rentenbemessungsgrundlage), Sachbezüge (für PAYE mit den Werten nach Artikel 18) und direkt gezahlte Miet-oder Fahrzeugkosten (als Barbezüge besteuert).

3. **PAYE berechnen**
   Wenden Sie die monatliche Tarifstaffel, den Satz von 15 % für Gelegenheitsarbeiter oder den Satz von 30 % für Zweitarbeitgeber an.

4. **Beiträge berechnen**
   Rente 6 % + 6 % (ab Januar 2027 7 % + 7 %), Mutterschaft 0,3 % + 0,3 %, Berufsrisiken 2 % allein zulasten des Arbeitgebers und gemeindebasierte Krankenversicherung mit 0,5 % des Nettogehalts.

5. **Sonstige Abzüge vornehmen**
   Begrenzen Sie Darlehensrückzahlungen, Vorschüsse, titulierte Forderungen und freiwillige Abtretungen auf die Hälfte des Gehalts, ohne Zinsen (Artikel 73).

6. **Gehalt zahlen und Lohnabrechnungen ausstellen**
   Zahlen Sie das Nettogehalt auf das von jedem Arbeitnehmer benannte Konto und stellen Sie die Lohnabrechnungen sowie die nach Artikel 57 des Einkommensteuergesetzes erforderliche Steuerbescheinigung aus.

7. **Bis zum 15. melden**
   Erklären und zahlen Sie PAYE (Lohnsteuerabzug) über das E-Tax-System der RRA sowie die RSSB-Beiträge und die Beiträge zur gemeindebasierten Krankenversicherung bis zum 15. des Folgemonats, und bewahren Sie die Unterlagen auf.

RECHENBEISPIEL

Lohnabrechnung für eine Führungskraft mit 1.000.000 RWF im Monat, 2026 und 2027

Eine Führungskraft erhält 1.000.000 RWF im Monat: Grundgehalt 800.000 RWF, eine Wohnungszulage in bar von 100.000 RWF und eine Fahrtkostenzulage von 100.000 RWF. Die Zahlen dienen der Veranschaulichung. Das Beispiel unterstellt, dass die gesamten 1.000.000 RWF steuerpflichtig sind und in die Rentenbemessungsgrundlage fallen, und setzt – nur zur Veranschaulichung – als Nettogehalt für den Beitrag zur gemeindebasierten Krankenversicherung das Gehalt nach Abzug von PAYE (Lohnsteuerabzug) sowie der Renten- und Mutterschaftsbeiträge des Arbeitnehmers an; prüfen Sie, welche Bemessungsgrundlage das RSSB anwendet.

PAYE	0 auf die ersten 60.000 RWF + 4000 RWF + 20.000 RWF + 30 % × 800.000 RWF = 240.000 RWF; insgesamt 264.000 RWF.
Rentenbeitrag des Arbeitnehmers, 2026	6 % × 1.000.000 RWF = 60.000 RWF (der Arbeitgeber zahlt weitere 60.000 RWF).
Mutterschaftsbeitrag	0,3 % × 1.000.000 RWF = 3000 RWF vom Arbeitnehmer und 3000 RWF vom Arbeitgeber.
Gemeindebasierte Krankenversicherung	1.000.000 RWF − 264.000 − 60.000 − 3000 = 673.000 RWF; 0,5 % = 3365 RWF.
Nettoauszahlung, 2026	1.000.000 RWF − 264.000 − 60.000 − 3000 − 3365 = 669.635 RWF.
Arbeitgeberkosten, 2026	1.000.000 RWF + 60.000 Rente + 3000 Mutterschaft + 20.000 Berufsrisiken (2 %) = 1.083.000 RWF.
Ab Januar 2027	Rente je 7 % = 70.000 RWF; Krankenversicherungsbeitrag 0,5 % × 663.000 RWF = 3315 RWF; Nettoauszahlung 659.685 RWF; Arbeitgeberkosten 1.093.000 RWF.
Wenn die Gesellschaft stattdessen ein Fahrzeug zur Verfügung stellte	Ein zur Verfügung gestelltes Fahrzeug erhöht das steuerpflichtige Einkommen um 10 % der Einkünfte aus nichtselbständiger Arbeit ohne Sachbezüge, hier 100.000 RWF: das sind beim Satz von 30 % rund 30.000 RWF mehr PAYE pro Monat.

Hätte die Gesellschaft die Miete der Führungskraft direkt an den Vermieter gezahlt, wäre die Miete als Barbezug besteuert worden und nicht mit dem Wohnraumwert von 20 %.

Wäre die Führungskraft zusätzlich in Teilzeit für einen zweiten ruandischen Arbeitgeber tätig gewesen, hätte dieser Arbeitgeber PAYE (Lohnsteuerabzug) pauschal mit 30 % einbehalten.

Fragen von Investoren

Gibt es in Ruanda einen Mindestlohn?

Keinen, der tatsächlich gilt. Artikel 68 des Gesetzes Nr. 66/2018 verpflichtet den für Arbeit zuständigen Minister, einen Mindestlohn durch Verordnung festzusetzen, doch bis zum 10. Oktober 2026 war keine solche Verordnung erlassen worden. Gelegentlich wird ein alter Betrag von etwa 100 RWF pro Tag genannt, der jedoch kein verbindlicher Satz im Sinne von Artikel 68 ist. Der Grundsatz des gleichen Entgelts für gleichwertige Arbeit und etwaige Tarifverträge gelten weiterhin.

Darf ich Gehälter in bar auszahlen?

Nein. Nach Artikel 67 des Arbeitsgesetzes muss der Arbeitgeber das gesamte Gehalt auf ein Konto bei einer Bank oder einem anerkannten Finanzinstitut zahlen, das der Arbeitnehmer schriftlich benannt hat. Bewahren Sie die unterzeichnete Benennung in den Unterlagen auf. Monatlich Beschäftigte werden monatlich bezahlt, Tages- oder Wochenkräfte in dem Rhythmus, der der Grundlage ihrer Einstellung entspricht.

Wie viel darf ich vom Gehalt einbehalten, um ein Mitarbeiterdarlehen zurückzuführen?

Nicht mehr als die Hälfte des Gehalts, und zwar zinsfrei, nach Artikel 73 des Arbeitsgesetzes. Dieselbe Obergrenze gilt für Gehaltsvorschüsse, gerichtlich angeordnete Pfändungen und freiwillige Abtretungen zusammengenommen. Auf unrechtmäßige Abzüge fallen Zinsen zum Durchschnittssatz der National Bank of Rwanda an. Ein Darlehen von mehr als drei Monatsgehältern zu einem Zinssatz unterhalb des Satzes der Zentralbank begründet zudem einen steuerpflichtigen Sachbezug.

Welche PAYE-Sätze gelten in Ruanda im Jahr 2026?

Auf das monatliche steuerpflichtige Einkommen aus nichtselbständiger Arbeit: 0 % bis 60.000 RWF, 10 % bis 100.000 RWF, 20 % bis 200.000 RWF und 30 % darüber, nach Artikel 56 des Gesetzes Nr. 027/2022. Gelegenheitsarbeiter zahlen 15 % auf den Betrag über 60.000 RWF, und ein Arbeitgeber, der nicht der erste Arbeitgeber des Arbeitnehmers ist, behält pauschal 30 % ein. Die Änderungen des Einkommensteuergesetzes von 2025 haben diese Sätze nicht verändert.

Wie werden Dienstwagen und Wohnraum besteuert?

Nach Artikel 18 des Einkommensteuergesetzes wird ein dem Arbeitnehmer zur Verfügung gestelltes Fahrzeug mit 10 % und Wohnraum mit 20 % der Einkünfte aus nichtselbständiger Arbeit ohne Sachbezüge bewertet und dem steuerpflichtigen Einkommen hinzugerechnet. Zahlt der Arbeitgeber die Miete oder ein Fahrzeug unmittelbar für den Arbeitnehmer, wird dieser Betrag in voller Höhe als Barbezug besteuert. Für Rentenbeiträge gelten gesonderte Regeln zu Sachbezügen.

Wann sind Lohnsteuern und Beiträge fällig?

Bis zum 15. Tag nach Ende des Zeitraums. PAYE (Lohnsteuerabzug) wird über das E-Tax-System der RRA innerhalb von 15 Tagen nach jedem Monat oder, bei Arbeitgebern, die vierteljährlich erklären dürfen, nach jedem Quartal erklärt und abgeführt. Die RSSB-Beiträge für Rente, Mutterschaft und Berufsrisiken sowie der Beitrag zur gemeindebasierten Krankenversicherung werden monatlich bis zum 15. des Folgemonats gemeldet und gezahlt.

Wie lange kann ein Arbeitnehmer nicht gezahltes Gehalt einfordern?

Zwei Jahre ab dem Tag, an dem das Gehalt fällig wurde, nach Artikel 76 des Gesetzes Nr. 66/2018. Die Frist wird unterbrochen, wenn der Arbeitgeber beginnt, den Betrag als Schuld zu behandeln, wenn die Angelegenheit an die Arbeitnehmervertreter herangetragen wird, solange eine Schlichtung durch einen Arbeitsinspektor anhängig ist oder solange die Sache bei Gericht anhängig ist.

AUSBLICK AUF 2027

- Der Rentenbeitrag steigt am 1. Januar 2027 nach der Präsidialverordnung Nr. 086/01 vom 12/12/2024 von 12 % auf 14 %, wobei sich der Anteil des Arbeitgebers und der des Arbeitnehmers um jeweils einen Prozentpunkt erhöhen; Lohnabrechnungssysteme müssen für die Gehaltszahlungen für Januar 2027 angepasst werden.
- Die Mindestlohnverordnung nach Artikel 68 des Arbeitsgesetzes stand am 10. Oktober 2026 noch aus; MIFOTRA bezeichnete sie im August 2024 als in Prüfung befindlich, und ein Termin ist nicht bekannt gegeben worden.
- Die von der Regierung für das vierte Quartal 2026 angestrebten neuen Gesetze über Rente, Mutterschaft sowie medizinische Risiken oder Berufsrisiken könnten die Beitragsbemessungsgrundlagen oder Beitragssätze für 2027 ändern.
- Jede Änderung der PAYE-Tarifstaffel würde eine Änderung von Artikel 56 des Gesetzes Nr. 027/2022 erfordern; bis zum 10. Oktober 2026 war keine veröffentlicht worden, und die Haushaltsmaßnahmen 2026/27 sollten bei ihrer Veröffentlichung im Amtsblatt geprüft werden.

Begriffe, denen Sie in den Unterlagen begegnen

Englisch	Kinyarwanda	Französisch	Bedeutung
Salary	*Umushahara*	*Salaire*	Die für geleistete Arbeit geschuldete Vergütung (Artikel 66).
Minimum wage	*Umushahara fatizo*	*Salaire minimum*	Die Lohnuntergrenze, die der Minister nach Artikel 68 durch Verordnung festsetzen muss; bislang nicht festgesetzt.

Englisch	Kinyarwanda	Französisch	Bedeutung
Payslip	*Urupapuro rw'umushahara*	*Bulletin de paie*	Die individuelle monatliche Aufstellung von Grundgehalt, Zulagen, Einbehalten und Nettolohn (Artikel 71).
Seizure and assignment of salary	*Ifatira n'itangwa ry'umushahara*	*Saisie et cession du salaire*	Abzüge für Urteile, Darlehen und freiwillige Abtretungen, begrenzt auf die Hälfte des Gehalts (Artikel 73).
Prescription of salary payment	*Ubuzime bw'iyishyurwa ry'umushahara*	*Prescription de paiement du salaire*	Die zweijährige Frist für Ansprüche auf nicht gezahltes Gehalt (Artikel 76).
Benefits in kind	—	*Avantages en nature*	Unentgeltlich oder zu günstigen Bedingungen gewährte Waren oder Dienstleistungen, etwa Wohnraum oder ein Fahrzeug, die mit festgelegten Werten besteuert und der Beitragspflicht unterworfen werden.
Compensatory allowances	—	*Indemnités à caractère compensatoire*	Zulagen mit Erstattungscharakter, die durch die Ministerialverordnung Nr. 008/24/10/TC von der Rentenbemessungsgrundlage ausgenommen sind.
Pay As You Earn (PAYE): withholding tax on employment income	*Umusoro ufatirwa ku musaruro ukomoka ku murimo*	*Impôt retenu à la source sur le revenu de l'emploi*	Die Steuer, die Arbeitgeber nach Artikel 56 und 57 des Gesetzes Nr. 027/2022 vom Lohn einbehalten und der RRA melden.
Community-based health insurance (CBHI)	*Ubwisungane mu kwivuza*	*Mutuelle de santé*	Das nationale gemeindebasierte Krankenversicherungssystem, zu dem Arbeitnehmer 0,5 % ihres Nettogehalts beitragen.

AUSLÄNDISCHE UND RUANDISCHE INVESTOREN IM VERGLEICH

Die Entgeltvorschriften des Arbeitsgesetzes, die Tarifstaffel für PAYE (Lohnsteuerabzug) und die Lohnnebenabgaben gelten gleichermaßen für ausländische und ruandische Arbeitgeber sowie für ausländische und ruandische Arbeitnehmer; es gibt keinen Sondersatz für ausländische Fachkräfte, keinen Ausländerzuschlag und keine Sonderregelung für Gesellschaften in ausländischem Eigentum. Die Unterschiede liegen in den Randbereichen. Ein ausländischer Arbeitnehmer, der nicht ansässig ist, wird nur mit Einkünften aus ruandischen Quellen besteuert, und Einkünfte, die ein nicht ansässiger Arbeitgeber für in Ruanda erbrachte Leistungen zahlt, sind steuerbefreit, es sei denn, sie stehen im Zusammenhang mit einer Betriebsstätte dieses Arbeitgebers (Artikel 16 des Einkommensteuergesetzes); deshalb kommt es bei entsandtem Personal auf die Wahl der zahlenden Einheit an. Mitarbeiter internationaler Organisationen und Diplomaten sind nach Artikel 17 steuerbefreit. Ausländische Arbeitnehmer müssen dennoch beim RSSB angemeldet werden, es sei denn, sie befinden sich in einer Entsendung von höchstens zwölf Monaten, die unter Artikel 4 des Gesetzes Nr. 05/2015 fällt. Im Ausland gezahltes Gehalt für in Ruanda tätiges Personal entgeht weder den Zahlungsvorschriften des Arbeitsgesetzes noch PAYE.

WORAUF SIE ACHTEN SOLLTEN

- Den alten Betrag von 100 RWF pro Tag als gesetzlichen Mindestlohn zu behandeln; er beruht nicht auf einer Verordnung nach Artikel 68, und eine künftige Verordnung wird für jede darunter liegende Vergütung gelten.
- Das Gehalt bar oder auf ein Konto zu zahlen, das der Arbeitnehmer nicht schriftlich benannt hat (Artikel 67).
- Rückzahlungen von Mitarbeiterdarlehen, Vorschüsse und gerichtliche Anordnungen, die zusammen mehr als die Hälfte des Gehalts ausmachen oder verzinst werden (Artikel 73).
- Die Miete oder das Fahrzeug eines Arbeitnehmers direkt zu bezahlen, was als Barbezug und nicht mit den Sachbezugswerten von 10 % bzw. 20 % besteuert wird (Artikel 18 des Einkommensteuergesetzes).
- Den Rentenanteil des Arbeitnehmers nicht bei der Auszahlung einzubehalten; nach Artikel 9 des Gesetzes Nr. 05/2015 kann der Arbeitgeber ihn später nicht mehr zurückfordern und trägt ihn selbst.
- Die Frist zum 15. des Monats zu versäumen: Bei den Strafzuschlägen auf Rentenbeiträge von 1,5 % pro Monat und den Zinsen auf Beiträge zur gemeindebasierten Krankenversicherung von 2 % pro Monat zählen angefangene Monate als volle Monate.

AMTLICHE QUELLEN

- RwandaLII: Gesetz Nr. 66/2018 vom 30/08/2018 zur Regelung der Arbeit in Ruanda, Artikel 66 bis 76 und 122 — https://rwandalii.org/akn/rw/act/law/2018/66/eng@2018-09-06/source.pdf
- Rwanda Revenue Authority: Gesetz Nr. 027/2022 vom 20/10/2022 zur Einführung von Einkommensteuern, Artikel 16 bis 18 und 56 bis 59 — https://www.rra.gov.rw/fileadmin/user_upload/Income_Tax_law_of_2022.pdf
- Rwanda Revenue Authority: Basic Information on Rwanda Taxation System (Grundinformationen zum ruandischen Steuersystem, November 2025) — https://www.rra.gov.rw/fileadmin/Folder_for_2025/BASIC_INFORMATION_version_2025.pdf
- Ruandisches Rechtsportal (amategeko.gov.rw): Ministerialverordnung Nr. 008/24/10/TC vom 03/12/2024; Verordnung des Premierministers Nr. 001/03 vom 16/02/2026 — https://www.amategeko.gov.rw
- Ministry of Public Service and Labour (MIFOTRA) — https://www.mifotra.gov.rw

Sozialversicherung: RSSB-Beiträge: Anmeldung innerhalb von sieben Arbeitstagen, der Rentenbeitragssatz von 12 % mit Anstieg auf 20 % bis 2030, die Rentenbemessungsgrundlage nach der Verordnung von 2024, Mutterschafts- und Berufsrisikobeiträge, die CBHI-Abgabe von 0,5 %, RAMA, Ejo Heza, Fristen und Sanktionen

Überprüft am 19. November 2026 · Verfasst von einem Wirtschaftsjuristen mit über 30 Jahren internationaler Erfahrung · Rechts-und Steuerinformationen, keine Rechtsberatung · So prüfen wir · In der App öffnen

DAS WICHTIGSTE IN KÜRZE

- Jeder Arbeitnehmer, der dem Gesetz Nr. 66/2018 zur Regelung der Arbeit in Ruanda unterliegt, muss unabhängig von Staatsangehörigkeit, Art oder Dauer des Vertrags und Höhe der Vergütung in das gesetzliche Rentensystem aufgenommen werden, ebenso das Personal internationaler Organisationen, von NGOs und Botschaften (Artikel 4 des Gesetzes Nr. 05/2015 vom 30/03/2015 über die Organisation der Rentensysteme), ausgenommen Entsendungen von höchstens zwölf Monaten.
- Der Arbeitgeber meldet sich innerhalb von sieben Arbeitstagen nach Einstellung seines ersten Arbeitnehmers beim Rwanda Social Security Board (RSSB) an und meldet jeden neuen Arbeitnehmer innerhalb von sieben Arbeitstagen nach dessen Einstellung an (Artikel 6 des Gesetzes Nr. 05/2015; Artikel 5 des Gesetzes Nr. 003/2016 in der durch Gesetz Nr. 049/2024 geänderten Fassung).
- Nach der Präsidialverordnung Nr. 086/01 vom 12/12/2024 beträgt der Rentenbeitrag ab 1. Januar 2025 12 % der Beitragsbemessungsgrundlage, ab 1. Januar 2027 14 %, ab 2028 16 %, ab 2029 18 % und ab 2030 20 %, je zur Hälfte von Arbeitgeber und Arbeitnehmer getragen (Artikel 8 des Gesetzes Nr. 05/2015).
- Die Rentenbemessungsgrundlage ist das Bruttoentgelt einschließlich Zulagen, Boni und Sachbezügen, abzüglich der Zulagen mit Erstattungscharakter; die Ministerialverordnung Nr. 008/24/10/TC vom 03/12/2024 zählt die ausgenommenen Aufwandsentschädigungen auf, zu denen die Fahrtkostenzulage nicht mehr gehört, und bewertet als Sachbezug gestellten Wohnraum mit seinem Anschaffungswert.
- Weitere Beiträge sind die Beiträge zur Mutterschaftsurlaubsleistung mit 0,6 % des Gehalts, je zur Hälfte getragen (Gesetz Nr. 003/2016), die Beiträge für Berufsrisiken mit 2 %, die allein der Arbeitgeber zahlt (RSSB), und die gemeindebasierte Krankenversicherung mit 0,5 % des Nettogehalts des Arbeitnehmers, die der Arbeitgeber einbehält (Artikel 5 der Verordnung des Premierministers Nr. 001/03 vom 16/02/2026).
- Die Beiträge werden bis zum 15. des Folgemonats gemeldet und gezahlt; verspätete Rentenbeiträge ziehen einen Strafzuschlag von 1,5 % pro Monat nach sich, wobei angefangene Monate voll zählen,

und verjähren nie (Artikel 10 bis 12 des Gesetzes Nr. 05/2015); auf verspätete Krankenversicherungsbeiträge fallen Zinsen von 2 % pro Monat an.

Das RSSB und die Systeme, denen ein Arbeitgeber beitreten muss

Das **Rwanda Social Security Board (RSSB)** verwaltet die gesetzlichen Sozialversicherungssysteme: das Rentensystem, das System für Berufsrisiken, das System der Mutterschaftsurlaubsleistungen und die Krankenversicherung RAMA. Es zieht außerdem die Beiträge zur gemeindebasierten Krankenversicherung ein und betreibt Ejo Heza, das freiwillige langfristige Sparsystem. Artikel 39 des Gesetzes Nr. 66/2018 vom 30/08/2018 zur Regelung der Arbeit in Ruanda nennt unter den Hauptpflichten des Arbeitgebers die Anmeldung jedes Arbeitnehmers beim Sozialversicherungsträger und die Zahlung der Beiträge für ihn, und nach Artikel 19 haftet ein Arbeitgeber, der für einen Arbeitnehmer keine Beiträge entrichtet hat, diesem Arbeitnehmer bei einem Arbeitsunfall oder einer Berufskrankheit auf einen Betrag in Höhe der Leistungen, die das RSSB gezahlt hätte, einschließlich der Behandlungskosten.

Maßgeblich sind das **Gesetz Nr. 05/2015 vom 30/03/2015 über die Organisation der Rentensysteme**, veröffentlicht im Amtsblatt Nr. 20 vom 18. Mai 2015; die Präsidialverordnung Nr. 086/01 vom 12/12/2024 zur Festlegung des Beitragssatzes zum gesetzlichen Rentensystem; die Ministerialverordnung Nr. 008/24/10/TC vom 03/12/2024 zur Bestimmung der Ausgleichsleistungen und des Geldwerts von Sachbezügen im gesetzlichen Rentensystem; das Gesetz Nr. 003/2016 vom 30/03/2016 zur Errichtung und Regelung des Systems der Mutterschaftsurlaubsleistungen in der durch Gesetz Nr. 049/2024 vom 04/06/2024 geänderten Fassung; und die Verordnung des Premierministers Nr. 001/03 vom 16/02/2026 über die Beiträge zur gemeindebasierten Krankenversicherung. Die Präsidialverordnung Nr. 002/01 vom 05/02/2025 hat die vom RSSB gezahlten Renten- und Berufsrisikoleistungen erhöht. Die Gesamtkosten einer Lohnabrechnung, die diese Beiträge mit PAYE (Lohnsteuerabzug) verbindet, werden unter Löhne, Mindestlohn und Lohnabrechnung durchgerechnet.

Wer versichert sein muss

Nach Artikel 4 des Gesetzes Nr. 05/2015 gilt das gesetzliche Rentensystem für **alle Arbeitnehmer, die dem Arbeitsgesetz unterliegen, unabhängig von ihrer Staatsangehörigkeit**, der Art und Dauer des Vertrags oder der Höhe des Lohns; für Beamte und politische Amtsträger; sowie für Mitarbeiter internationaler Organisationen, nationaler und internationaler Nichtregierungsorganisationen, religiöser Organisationen und der in Ruanda akkreditierten Botschaften. Es gibt keine Ausnahme für ausländische Fachkräfte, für Teilzeitkräfte, für befristet Beschäftigte oder für Spitzenverdiener.

Artikel 4 regelt Entsendungen in beide Richtungen. Arbeitnehmer eines in Ruanda tätigen Unternehmens, die zur Arbeit für dasselbe Unternehmen in ein anderes Land entsandt werden, verbleiben im ruandischen System, wenn die Entsendung **zwölf Monate** nicht übersteigt. Arbeitnehmer eines im Ausland tätigen Unternehmens, die zu demselben Unternehmen nach Ruanda entsandt werden, verbleiben in ihrem heimischen System, wenn die Entsendung zwölf Monate nicht übersteigt. Beide Regeln gelten vorbehaltlich der von Ruanda ratifizierten internationalen Übereinkommen. Wer für mehr als zwölf Monate nach Ruanda entsandt wird oder bei einer anderen Konzerngesellschaft in

Ruanda angestellt ist, sollte beim RSSB angemeldet werden. Nach Artikel 5 kann ein ehemaliges Mitglied freiwillig weiter Beiträge entrichten, und Selbständige, die nicht älter als 50 Jahre sind, können dem gesetzlichen System auf Antrag beitreten.

Anmeldung und der monatliche Zyklus

Nach Artikel 6 des Gesetzes Nr. 05/2015 muss sich der Arbeitgeber innerhalb von **sieben Arbeitstagen** nach Einstellung seines ersten Arbeitnehmers beim RSSB anmelden und jeden neu eingestellten Arbeitnehmer innerhalb von sieben Arbeitstagen ab dem Tag der Einstellung anmelden. Das Gesetz Nr. 049/2024 hat dieselbe Pflicht für das Mutterschaftssystem bekräftigt: Der Arbeitgeber meldet sich innerhalb von sieben Tagen nach Einstellung des ersten Arbeitnehmers an und meldet einen neuen Arbeitnehmer ohne Registrierungsnummer innerhalb von sieben Arbeitstagen an. In der Praxis meldet sich eine neue Gesellschaft einmal beim RSSB als Arbeitgeber an, erhält eine Arbeitgebernummer und fügt jeden Arbeitnehmer bei dessen Einstellung hinzu.

Der Arbeitgeber zieht sowohl seinen eigenen als auch den Anteil des Arbeitnehmers ein und behält den Arbeitnehmeranteil bei der Auszahlung vom Gehalt ein; der Arbeitnehmer kann dem Abzug nicht widersprechen, und jeder Vertrag, der diesen Regeln widerspricht, ist nichtig (Artikel 9). Ein Arbeitgeber, der den Abzug bei der letzten Auszahlung unterlässt, kann die Rückstände nicht von späteren Gehältern abziehen. Ist ein Arbeitnehmer für zwei oder mehr Arbeitgeber tätig, nimmt jeder den Abzug im Verhältnis zu dem von ihm gezahlten Gehalt vor. Die Beiträge werden **monatlich gemeldet**, mit einer Liste der Arbeitnehmer und ihrer Bezüge, und **monatlich abgeführt**, jeweils spätestens am 15. Tag des Monats, der auf den Monat folgt, auf den sie sich beziehen (Artikel 10 und 11).

Der Rentenbeitragssatz: derzeit 12 %, mit Anstieg jeweils im Januar ab 2027 auf 20 % im Jahr 2030

Artikel 8 des Gesetzes Nr. 05/2015 sieht vor, dass Arbeitgeber und Arbeitnehmer **zu gleichen Teilen** zum Rentensystem beitragen und dass der Satz durch Präsidialverordnung festgelegt wird. Bis Ende 2024 betrug der Satz nach der Präsidialverordnung Nr. 009/01 vom 10/05/2016, die durch die Verordnung von 2024 aufgehoben wurde, 6 %, also je 3 %. Die **Präsidialverordnung Nr. 086/01 vom 12/12/2024**, veröffentlicht am 13. Dezember 2024, verdoppelte ihn ab 1. Januar 2025 auf 12 %, beließ ihn für 2026 bei 12 % und legte ab 2027 jeweils zum 1. Januar einen Anstieg um zwei Prozentpunkte fest, bis 2030 20 % erreicht sind. Artikel 2 der Verordnung erlaubt eine Überprüfung des Satzes auf der Grundlage eines versicherungsmathematischen Gutachtens, sodass nicht gewährleistet ist, dass die späteren Stufen unverändert bleiben. Artikel 8 des Gesetzes erlaubt zudem einen abweichenden Satz für Gruppen von Arbeitnehmern mit besonders harten oder belastenden Arbeitsbedingungen.

Jede Stufe erhöht sowohl den Anteil des Arbeitgebers als auch den des Arbeitnehmers um einen Prozentpunkt. Das Budget eines Arbeitgebers für 2027 sollte 7 % der Rentenbemessungsgrundlage als eigene Kosten vorsehen und berücksichtigen, dass der Nettolohn des Arbeitnehmers um einen Prozentpunkt der Bemessungsgrundlage sinkt, sofern das Bruttogehalt nicht erhöht wird. Bei Verträgen, die ein festes Nettogehalt zusagen, muss der Arbeitgeber den gesamten Anstieg selbst tragen.

Staffel der gesetzlichen Rentenbeiträge (Präsidialverordnung Nr. 086/01, Artikel 1)

Ab	Gesamtsatz	Arbeitgeberanteil	Arbeitnehmeranteil
Bis 31. Dezember 2024	6 %	3 %	3 %
1. Januar 2025 (am 10. Oktober 2026 geltender Satz)	12 %	6 %	6 %
1. Januar 2027	14 %	7 %	7 %
1. Januar 2028	16 %	8 %	8 %
1. Januar 2029	18 %	9 %	9 %
1. Januar 2030	20 %	10 %	10 %

Die Beitragsbemessungsgrundlage nach der Verordnung von 2024

Nach Artikel 7 des Gesetzes Nr. 05/2015 bemisst sich der Rentenbeitrag nach dem **Bruttogehalt**, bestehend aus Grundgehalt, Zulagen, Boni und sonstigen Nebenleistungen, zuzüglich des Werts der Sachbezüge. Zulagen mit Erstattungscharakter und Altersversorgungsleistungen sind ausgenommen. Die **Ministerialverordnung Nr. 008/24/10/TC vom 03/12/2024**, die die Ministerialverordnung Nr. 002/16/10/TC vom 19/04/2016 ersetzt hat, zählt die ausgenommenen Aufwandsentschädigungen auf: Reisekosten für Dienstreisen, Kommunikationskosten, Familienzulagen, angefallene Behandlungskosten, Lebenshaltungskostenzulagen, Bewirtungszulagen, Zulagen für Arbeitsschutz und Gesundheit am Arbeitsplatz, Werkzeugzulagen, Verpflegungskosten und jede sonstige Zulage, die als solche angesehen werden kann. Die Fahrtkostenzulage, die Arbeitgeber häufig als ausgenommen behandelt hatten, steht nicht auf der Liste, und das RSSB hat bestätigt, dass sie nun Teil der Bemessungsgrundlage ist, womit diese an die Bemessungsgrundlage angeglichen wird, die die RRA für PAYE (Lohnsteuerabzug) verwendet.

Artikel 2 der Verordnung von 2024 definiert beitragspflichtige Sachbezüge als Waren oder Dienstleistungen, die dem Arbeitnehmer unentgeltlich oder zu günstigen Bedingungen zur persönlichen Nutzung überlassen werden, nennt Wohnraum als wichtigstes Beispiel und bewertet sie mit ihrem **Anschaffungswert**; Beiträge auf einen Sachbezug werden in dem Monat abgezogen, in dem die Ware bereitgestellt oder die Dienstleistung bezogen wird. Dies weicht von PAYE (Lohnsteuerabzug) ab, das Wohnraum mit 20 % der Bareinkünfte aus nichtselbständiger Arbeit bewertet: Ein von der Gesellschaft angemietetes Haus kann daher mit der vollen Miete in die Rentenbemessungsgrundlage eingehen, während es mit dem Wert von 20 % besteuert wird, oder als Barbezug, wenn der Arbeitgeber die Miete direkt zahlt. Lohnabrechnungssysteme sollten jedes Entgeltelement gesondert der PAYE-Bemessungsgrundlage und der Rentenbemessungsgrundlage zuordnen.

Sanktionen, Beitreibung und warum Rückstände nie verjähren

Einem Arbeitgeber, der Rentenbeiträge bei Fälligkeit nicht meldet oder nicht zahlt, droht ein Verwaltungsstrafzuschlag von **1,5 % für jeden Monat des Verzugs** auf die nicht gemeldeten oder nicht gezahlten Beiträge, nicht kumulativ, berechnet vom Tag nach dem Fälligkeitstag bis zum Tag der Meldung oder Zahlung, wobei jeder angefangene Monat als voller Monat zählt (Artikel 12). Der Strafzuschlag wird zusammen mit dem Beitrag gezahlt. Ein Arbeitgeber, der nicht zahlt, bleibt für die Beiträge und Strafzuschläge verantwortlich, **ohne etwas vom Gehalt des Arbeitnehmers abziehen zu dürfen**, und die Pflicht zur Beitragszahlung unterliegt keiner gesetzlichen Verjährung (Artikel 11). Das Gesetz Nr. 05/2015 sieht zudem die Ermäßigung oder den Erlass von Strafzuschlägen sowie die Zwangsbeitreibung vor (Artikel 13 und 14).

Da Rentenrückstände nie verjähren, gehören nicht gezahlte Beiträge, einschließlich derjenigen auf zu Unrecht als ausgenommen behandelte Zulagen, zu den Standardpunkten der Due Diligence bei einem ruandischen Zielunternehmen (Due Diligence in Ruanda). Für den Beitrag zur gemeindebasierten Krankenversicherung sieht Artikel 13 der Verordnung des Premierministers Nr. 001/03 auf verspätete Zahlungen einfache Zinsen von 2 % pro Monat vor, wiederum mit angefangenen Monaten als vollen Monaten; Artikel 14 fügt ein Verwaltungsbußgeld von 200 % der Beiträge hinzu, die nach einer Prüfung zu wenig gezahlt wurden, zusätzlich zum nicht gezahlten Betrag; und Artikel 15 erlaubt einen schriftlichen Widerspruch beim Board of Directors des RSSB innerhalb von 30 Tagen nach Bekanntgabe einer Entscheidung, wobei der Widerspruch als angenommen gilt, wenn der Board nicht innerhalb von 30 Tagen antwortet.

Mutterschaftsurlaubsleistungen und Berufsrisiken

Das Gesetz Nr. 003/2016 zur Errichtung und Regelung des Systems der Mutterschaftsurlaubsleistungen legt einen Beitrag von **0,6 % des Gehalts** fest, 0,3 % vom Arbeitgeber und 0,3 % vom Arbeitnehmer, abzuführen bis zum 15. des Folgemonats. Ein säumiger Arbeitgeber zahlt die Beiträge, ohne sie beim Arbeitnehmer abzuziehen. Im Gegenzug erstattet das RSSB acht der vierzehn Wochen Mutterschaftsurlaub und finanziert einen etwaigen zusätzlichen Monat bei ärztlich bescheinigten Komplikationen, wie unter Arbeitszeit, Urlaub und Feiertage erläutert; die Erstattung wird auf der Grundlage des gemeldeten Gehalts berechnet, sodass eine zu niedrige Meldung den Arbeitgeber im Leistungsfall teuer zu stehen kommt.

Das System für **Berufsrisiken** wird nach den veröffentlichten Regeln des RSSB durch einen Beitrag von 2 % des Gehalts finanziert, den allein der Arbeitgeber zahlt, ohne Arbeitnehmeranteil; das Rechtsinstrument, das den Satz festlegt, wurde in den für diesen Leitfaden geprüften amtlichen Texten nicht ermittelt. Nach Angaben des RSSB zahlt es bei vorübergehender Arbeitsunfähigkeit bis zu 180 Tage lang ein Tagegeld von 75 % des durchschnittlichen Tagesverdiensts der vorangegangenen drei Monate und bei dauerhafter Arbeitsunfähigkeit eine Rente von 85 % des durchschnittlichen Monatsverdiensts; die Präsidialverordnung Nr. 002/01 vom 05/02/2025 hat diese Leistungen erhöht. Nach Artikel 82 des Arbeitsgesetzes muss der Arbeitgeber einen Arbeitsunfall, eine Berufskrankheit oder einen Todesfall dem RSSB und der örtlichen Arbeitsaufsicht melden; das Verfahren des RSSB verwendet dafür ein vom Arbeitgeber ausgefülltes Unfallmeldeformular. Ein Arbeitnehmer darf wegen eines Arbeitsunfalls nur gekündigt werden, wenn ein anerkannter Arzt bescheinigt, dass er zur Wiederaufnahme der Tätigkeit nicht in der Lage ist (Artikel 19).

Krankenversicherungsschutz: die CBHI-Abgabe, RAMA und private Versicherung

Jeder Arbeitnehmer in einem staatlichen Organ oder in der Privatwirtschaft zahlt **0,5 % des Nettogehalts** an die gemeindebasierte Krankenversicherung (CBHI). Der Arbeitgeber behält den Beitrag ein, meldet ihn monatlich mit einer Liste der Arbeitnehmer und ihrer Bezüge und zahlt ihn spätestens bis zum 15. des Folgemonats (Artikel 5 der Verordnung des Premierministers Nr. 001/03 vom 16/02/2026, veröffentlicht am 23. Februar 2026, mit der die Verordnung des Premierministers Nr. 105/03 vom 30/09/2020 aufgehoben wurde). Die Verordnung definiert das Nettogehalt nicht, daher sollten Arbeitgeber der Berechnung des RSSB folgen. Dieselbe Verordnung erlegt Krankenversicherern, Kfz-Versicherern, Banken, Telekommunikationsunternehmen und Erdölhändlern gesonderte Beiträge auf, die nach ihren Prämien, Gewinnen oder Umsätzen berechnet werden.

Die Krankenversicherung **RAMA** ist für Beamte Pflicht. Nach der Informationsbroschüre des RSSB von 2018 betragen die Beiträge je 7,5 % vom Arbeitgeber und vom Arbeitnehmer auf das Grundgehalt, und ein privater Arbeitgeber mit mindestens sieben Arbeitnehmern kann mit Zustimmung des RSSB beitreten; die medizinischen Regeln des RSSB werden seit 2025 überarbeitet. Eine allgemeine Pflicht privater Arbeitgeber, ihrem Personal eine Krankenversicherung zu stellen, besteht nicht, entgegen dem Eindruck, den die FAQ von Be Rwanda Wise zu den Beiträgen vermittelt; eine private Krankenversicherung ist, soweit angeboten, eine vertragliche Leistung, deren Kosten ein steuerpflichtiger Sachbezug und Teil der Rentenbemessungsgrundlage sein können. Ejo Heza, das freiwillige langfristige Sparsystem des RSSB, steht ansässigen Ausländern ebenso offen wie Ruandern, und das Gesetz Nr. 05/2015 lässt außerdem ergänzende betriebliche und private Rentensysteme auf freiwilliger Basis zu.

Beiträge, die ein Arbeitgeber 2026 an oder über das RSSB zahlt

System	Satz	Bemessungsgrundlage	Wer zahlt	Frist	Quelle
Rente	12 % (ab 1. Januar 2027 14 %)	Bruttolohn einschließlich Sachbezügen, abzüglich Zulagen mit Ausgleichscharakter	Arbeitgeber 6 %, Arbeitnehmer 6 %	15. des Folgemonats	Gesetz Nr. 05/2015 Art. 7 bis 11; Präsidialverordnung Nr. 086/01
Mutterschaftsurlaubsleistungen	0,6 %	Gehalt	Arbeitgeber 0,3 %, Arbeitnehmer 0,3 %	15. des Folgemonats	Gesetz Nr. 003/2016
Berufsrisiken	2 %	Gehalt	Nur Arbeitgeber	Mit der monatlichen Meldung	Regeln des RSSB zum System
Gemeindebasierte Krankenversicherung	0,5 %	Nettogehalt des Arbeitnehmers	Arbeitnehmer, vom Arbeitgeber einbehalten	15. des Folgemonats	Verordnung des Premierministers Nr. 001/03, Art. 5

System	Satz	Bemessungsgrundlage	Wer zahlt	Frist	Quelle
Krankenversicherung RAMA	15 % (7,5 % + 7,5 %)	Grundgehalt	Arbeitgeber und Arbeitnehmer	Monatlich	RSSB-Broschüre (2018); Pflicht nur für Beamte
Ejo Heza	Freiwillig	Nach Wahl des Sparers	Sparer	Flexibel	RSSB

ENTSCHEIDUNGSHILFE

Muss diese Person beim RSSB angemeldet werden?

Eine Entscheidungshilfe für das gesetzliche Renten-, Mutterschafts- und Berufsrisikosystem. Sie beruht auf Artikel 4 des Gesetzes Nr. 05/2015 und sollte anhand eines etwa anwendbaren Sozialversicherungsabkommens überprüft werden.

Q1 **Arbeitet die Person für Sie aufgrund eines Arbeitsvertrags, der dem ruandischen Arbeitsgesetz unterliegt, gleich welcher Staatsangehörigkeit, Dauer oder Vergütung?**

Ja Weiter zu Frage 2.

Nein Einen selbständigen Auftragnehmer melden Sie nicht an; eine selbständig tätige Person unter 50 Jahren kann den freiwilligen Beitritt beantragen (Artikel 5).

Q2 **Ist die Person Arbeitnehmer eines ausländischen Unternehmens, der zu demselben Unternehmen nach Ruanda entsandt ist?**

Ja Weiter zu Frage 3.

Nein Melden Sie die Person innerhalb von sieben Arbeitstagen nach der Einstellung beim RSSB an.

Q3 **Wird die Entsendung nach Ruanda höchstens zwölf Monate dauern?**

Ja Der Arbeitnehmer kann im heimischen Rentensystem verbleiben; bewahren Sie Nachweise über die Mitgliedschaft im heimischen System und die Entsendungsbedingungen auf.

Nein Melden Sie die Person beim RSSB an, sofern nicht ein von Ruanda ratifiziertes Abkommen etwas anderes vorsieht.

Einen neuen Arbeitgeber anmelden und den ersten RSSB-Monat abwickeln

1. **Als Arbeitgeber registrieren**
   Melden Sie sich innerhalb von sieben Arbeitstagen nach Einstellung des ersten Arbeitnehmers mit dem vorgeschriebenen Formular oder dem Online-Dienst des RSSB an und lassen Sie sich die Arbeitgebernummer zuteilen.

2. **Jeden Arbeitnehmer anmelden**
   Melden Sie jeden neuen Arbeitnehmer ohne RSSB-Nummer innerhalb von sieben Arbeitstagen nach Beschäftigungsbeginn an; erfassen Sie die vorhandenen Nummern der Arbeitnehmer, die bereits eine haben.

3. **Entgeltelemente zuordnen**
   Ordnen Sie jede Zulage anhand der Ausnahmeliste der Ministerialverordnung Nr. 008/24/10/TC ein; beziehen Sie die Fahrtkostenzulage und als Sachbezug gestellten Wohnraum mit dem Anschaffungswert ein.

4. **Bei der Auszahlung einbehalten**
   Behalten Sie von jeder Gehaltszahlung die Arbeitnehmerbeiträge von 6 % für die Rente, 0,3 % für die Mutterschaft und 0,5 % für die Krankenversicherung ein; Rückstände können später nicht mehr abgezogen werden.

5. **Bis zum 15. melden und zahlen**
   Reichen Sie die Monatsmeldung mit der Liste der Arbeitnehmer und ihrer Bezüge ein und zahlen Sie alle Beiträge bis zum 15. des Folgemonats.

6. **Zum 1. Januar 2027 anpassen**
   Stellen Sie den Rentenbeitragssatz für Gehälter ab dem Abrechnungsmonat Januar 2027 auf 7 % + 7 % um.

RECHENBEISPIEL

Ein Team von zehn Personen: die Rentenstufe 2027 und eine verspätete Zahlung

Eine Gesellschaft zahlt zehn Arbeitnehmern monatlich insgesamt 8.000.000 RWF: Grundgehälter 7.000.000 RWF, Fahrtkostenzulagen 600.000 RWF und Dienstreisezulagen 400.000 RWF. Die Zahlen dienen der Veranschaulichung; der Einfachheit halber wird für die Mutterschafts- und Berufsrisikobeiträge dieselbe Bemessungsgrundlage verwendet.

Rentenbemessungsgrundlage	8.000.000 RWF − 400.000 RWF Dienstreisezulagen (ausgenommen) = 7.600.000 RWF; die Fahrtkostenzulage bleibt in der Bemessungsgrundlage.
Rente, 2026	12 % × 7.600.000 RWF = 912.000 RWF im Monat: 456.000 RWF Arbeitgeber, 456.000 RWF vom Personal einbehalten.

Rente, ab Januar 2027	14 % × 7.600.000 RWF = 1.064.000 RWF im Monat: je 532.000 RWF auf jeder Seite, für den Arbeitgeber 76.000 RWF mehr pro Monat.
Auswirkung der Änderung bei der Fahrtkostenzulage	Bei 14 % führt die Einbeziehung von 600.000 RWF Fahrtkostenzulage zu monatlich 84.000 RWF an Beiträgen, die nach der Verordnung von 2016 nicht geschuldet gewesen wären.
Mutterschaft und Berufsrisiken	0,6 % × 7.600.000 RWF = 45.600 RWF (je 22.800 RWF auf jeder Seite); 2 % × 7.600.000 RWF = 152.000 RWF, allein durch den Arbeitgeber.
Verspätete Zahlung	Der bis zum 15. April 2027 fällige Rentenbeitrag für März 2027 von 1.064.000 RWF wird am 20. Juni 2027 gezahlt: zwei Monate und fünf Tage verspätet, gerechnet als drei Monate; Strafzuschlag 3 × 1,5 % = 4,5 % × 1.064.000 RWF = 47.880 RWF.
Wer die Kosten trägt	Der Arbeitgeber zahlt den Strafzuschlag und kann ihn – ebenso wenig wie einen nicht einbehaltenen Arbeitnehmeranteil – vom Personal zurückfordern.

Hätte die Gesellschaft die Fahrtkostenzulage seit Dezember 2024 als ausgenommen behandelt, wäre der Fehlbetrag mit Strafzuschlägen geschuldet und würde nie verjähren.

Entgeltelemente und ihre Behandlung sollten mit dem RSSB abgestimmt werden, wenn eine Zulage nicht eindeutig unter die Ausnahmeliste fällt.

Fragen von Investoren

Müssen ausländische Arbeitnehmer beim RSSB angemeldet werden?

Ja. Artikel 4 des Gesetzes Nr. 05/2015 erstreckt das gesetzliche Rentensystem auf alle Arbeitnehmer, die dem Arbeitsgesetz unterliegen, unabhängig von ihrer Staatsangehörigkeit. Die einzige allgemeine Ausnahme ist die Entsendung von einem ausländischen Unternehmen zu demselben Unternehmen in Ruanda für höchstens zwölf Monate; in diesem Fall kann der Arbeitnehmer vorbehaltlich eines von Ruanda ratifizierten Abkommens im heimischen System verbleiben.

Wie hoch ist der RSSB-Rentenbeitragssatz 2026 und 2027?

Zwölf Prozent der Beitragsbemessungsgrundlage im Jahr 2026, je zur Hälfte mit 6 % getragen, und 14 % ab 1. Januar 2027, mit je 7 %, nach der Präsidialverordnung Nr. 086/01 vom 12/12/2024. Danach steigt der Satz jeweils im Januar um zwei Prozentpunkte bis auf 20 % im Jahr 2030, wobei die Verordnung eine Überprüfung aus versicherungsmathematischen Gründen erlaubt.

Unterliegt die Fahrtkostenzulage der Rentenbeitragspflicht?

Ja, seit die Ministerialverordnung Nr. 008/24/10/TC vom 03/12/2024 die Liste der ausgenommenen Zulagen von 2016 ersetzt hat. Die neue Liste nimmt Zulagen für Dienstreisen, Kommunikation, Familie, Behandlungskosten, Lebenshaltungskosten, Bewirtung, Sicherheit, Werkzeuge und Verpflegung aus, nicht aber die Fahrtkostenzulage. Das RSSB hat bestätigt, dass die Fahrtkostenzulage nun zur Bemessungsgrundlage gehört, im Einklang mit der Bemessungsgrundlage für PAYE (Lohnsteuerabzug).

Was geschieht, wenn wir RSSB-Beiträge verspätet zahlen?

Nach Artikel 12 des Gesetzes Nr. 05/2015 fällt ein Strafzuschlag von 1,5 % der nicht gezahlten Beiträge für jeden Monat des Verzugs an, wobei jeder angefangene Monat als voller Monat zählt. Der Arbeitgeber trägt die Beiträge und Strafzuschläge, ohne sie beim Personal abzuziehen, und die Pflicht verjährt nie. Auf verspätete Krankenversicherungsbeiträge fallen Zinsen von 2 % pro Monat an.

Muss ein privater Arbeitgeber in Ruanda eine Krankenversicherung stellen?

Grundsätzlich nicht. Arbeitnehmer zahlen über die Lohnabrechnung 0,5 % ihres Nettogehalts an die gemeindebasierte Krankenversicherung. Die Krankenversicherung RAMA ist für Beamte Pflicht, und nach den Regeln des RSSB konnten private Arbeitgeber mit mindestens sieben Arbeitnehmern mit seiner Zustimmung beitreten. Eine private Krankenversicherung ist eine vertragliche Leistung.

Was deckt der Beitrag von 2 % für Berufsrisiken ab?

Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten. Nach Angaben des RSSB zahlt es bei vorübergehender Arbeitsunfähigkeit bis zu 180 Tage lang 75 % des durchschnittlichen Tagesverdiensts und bei dauerhafter Arbeitsunfähigkeit eine Rente von 85 %, zuzüglich der Behandlungskosten. Der Arbeitgeber zahlt die vollen 2 %. Hat er keine Beiträge entrichtet, muss er nach Artikel 19 des Arbeitsgesetzes die entsprechenden Leistungen selbst erbringen.

AUSBLICK AUF 2027

- Am 1. Januar 2027 steigt der Rentenbeitragssatz nach der Präsidialverordnung Nr. 086/01 von 12 % auf 14 % und am 1. Januar 2028 dann auf 16 %; die Verordnung erlaubt eine Überprüfung der Staffel auf versicherungsmathematischer Grundlage.
- Die Regierung hat sich für das vierte Quartal 2026 neue Gesetze über Renten-, Mutterschafts- sowie medizinische oder Berufsrisikoabsicherung zum Ziel gesetzt, einschließlich der Einbeziehung informell Beschäftigter und einer Überprüfung der Regel, die die RAMA-Mitgliedschaft privater Arbeitgeber auf solche mit mindestens sieben Arbeitnehmern beschränkt.
- Die Ministerialverordnung Nr. 005/26/10/TC vom 29/06/2026 zur Festlegung der Modalitäten für die Gewährung von Leistungen aus dem langfristigen Sparsystem (Ejo Heza) (Amtsblatt vom 30. Juni 2026) und die Präsidialverordnung Nr. 002/01 vom 05/02/2025 über erhöhte Leistungen sind im Rechtsportal aufgeführt, ihre Texte wurden für diesen Leitfaden jedoch nicht geprüft; prüfen Sie sie, bevor Sie Mitarbeiter über die Leistungshöhe beraten.
- Die Verordnung des Premierministers Nr. 001/03 vom 16/02/2026 ist neu; achten Sie auf Hinweise des RSSB zur Definition des Nettogehalts für den Krankenversicherungsbeitrag von 0,5 %.

Begriffe, denen Sie in den Unterlagen begegnen

Englisch	Kinyarwanda	Französisch	Bedeutung
Contribution	*Umusanzu*	*Cotisation*	Der Betrag, den Arbeitgeber und Arbeitnehmer an ein Sozialversicherungssystem zahlen.
Contribution base	*Ishingiro ry'umusanzu*	*Assiette de cotisation*	Das Bruttoentgelt einschließlich Sachbezügen, abzüglich der Zulagen mit Erstattungscharakter (Artikel 7 des Gesetzes Nr. 05/2015).
Contribution rate	*Ingano y'umusanzu*	*Taux de cotisation*	Der Prozentsatz der Bemessungsgrundlage, für die Rente 12 % im Jahr 2026, festgelegt durch Präsidialverordnung.
Mandatory pension scheme	*Ubwiteganyirize bwa pansiyo butegetswe*	*Régime de pension obligatoire*	Das vom RSSB für alle Arbeitnehmer betriebene Pflichtsystem.
Benefits in kind	*Ibyo umukozi agenerwa bitari amafaranga*	*Avantages en nature*	Waren oder Dienstleistungen, die dem Arbeitnehmer unentgeltlich oder zu günstigen Bedingungen überlassen werden, etwa Wohnraum.
Compensatory allowances	*Amafaranga asubizwa umukozi*	*Indemnités à caractère compensatoire*	Zulagen mit Erstattungscharakter, die durch die Ministerialverordnung Nr. 008/24/10/TC von der Rentenbemessungsgrundlage ausgenommen sind.

Englisch	Kinyarwanda	Französisch	Bedeutung
Maternity leave benefits scheme	—	*Régime des prestations de congé de maternité*	Das durch 0,6 % des Gehalts finanzierte System des RSSB, das acht Wochen des Mutterschaftsentgelts erstattet.
Occupational accident or disease	*Impanuka cyangwa indwara bikomoka ku murimo*	*Accident de travail ou maladie professionnelle*	Die Risiken, die durch den vom Arbeitgeber gezahlten Berufsrisikobeitrag von 2 % abgedeckt sind.
Community-based health insurance	*Ubwisungane mu kwivuza*	*Mutuelle de santé*	Das nationale Krankenversicherungssystem, zu dem Arbeitnehmer 0,5 % ihres Nettogehalts beitragen.
Registration	*Ukwiyandikisha*	*Enregistrement*	Die Anmeldung des Arbeitgebers und jedes Arbeitnehmers beim RSSB innerhalb von sieben Arbeitstagen (Artikel 6).

AUSLÄNDISCHE UND RUANDISCHE INVESTOREN IM VERGLEICH

Die RSSB-Beiträge hängen nicht von der Staatsangehörigkeit des Arbeitgebers oder des Arbeitnehmers ab: Eine Gesellschaft in ausländischem Eigentum zahlt dieselben Sätze auf dieselbe Bemessungsgrundlage wie eine ruandische, und ein ausländischer Arbeitnehmer zahlt Beiträge wie ein ruandischer Kollege. Unterschiede ergeben sich nur aus der Mobilität. Ein Arbeitnehmer eines ausländischen Unternehmens, der für höchstens zwölf Monate zu demselben Unternehmen nach Ruanda entsandt wird, kann nach Artikel 4 des Gesetzes Nr. 05/2015 im heimischen System verbleiben, und dieselbe Regel hält einen ins Ausland entsandten ruandischen Arbeitnehmer im RSSB. Bei mehr als zwölf Monaten oder wenn der Arbeitnehmer von der ruandischen Einheit eingestellt wird, ist die Anmeldung beim RSSB Pflicht, sofern nicht ein von Ruanda ratifiziertes Abkommen etwas anderes vorsieht. Für Beiträge eines ausländischen Arbeitnehmers, der Ruanda später verlässt, gelten die Leistungsregeln des RSSB, die ausländischen Fachkräften bei der Einstellung erläutert werden sollten. Ejo Heza steht ansässigen Ausländern offen.

WORAUF SIE ACHTEN SOLLTEN

- Die Anmeldefrist von sieben Arbeitstagen für den Arbeitgeber und für jede Neueinstellung zu versäumen.
- Die Fahrtkostenzulage nach der Ministerialverordnung Nr. 008/24/10/TC vom 03/12/2024 weiterhin aus der Rentenbemessungsgrundlage herauszunehmen.
- Lohnabrechnungssysteme, die für die Gehälter für Januar 2027 nicht auf 7 % + 7 % umgestellt sind, und Verträge mit festem Nettogehalt, bei denen der Arbeitgeber die Erhöhung des Arbeitnehmeranteils trägt.
- Anzunehmen, ausländische Fachkräfte seien befreit; nur Entsendungen von höchstens zwölf Monaten innerhalb desselben Unternehmens verbleiben im heimischen System.
- Den Arbeitnehmeranteil bei der Gehaltszahlung nicht einzubehalten: Der Arbeitgeber kann ihn später nicht zurückfordern und zahlt ihn samt Strafzuschlägen selbst.
- Alte RSSB-Rückstände als verjährt zu behandeln; Rentenbeitragspflichten verjähren nie.

AMTLICHE QUELLEN

- Ruandisches Rechtsportal (amategeko.gov.rw): Gesetz Nr. 05/2015 vom 30/03/2015; Präsidialverordnung Nr. 086/01 vom 12/12/2024; Ministerialverordnung Nr. 008/24/10/TC vom 03/12/2024; Verordnung des Premierministers Nr. 001/03 vom 16/02/2026 — https://www.amategeko.gov.rw
- Rwanda Social Security Board: FAQ zur Rentenreform — https://www.rssb.rw/
- Rwanda Social Security Board: Rentenreformen und die Privatwirtschaft (28. November 2024) — https://www.rssb.rw/
- Rwanda Social Security Board: System für Berufsrisiken (Occupational Hazards scheme) — https://www.rssb.rw/
- Rwanda Social Security Board: Ejo Heza — https://www.rssb.rw/

Arbeits- und Aufenthaltserlaubnisse in Ruanda: das Einwanderungsgesetz und seine Verordnung von 2019, die Occupation in Demand List und die Arbeitsmarktprüfung, Erlaubnisklassen und Gebühren, Erlaubnisse für Investoren und Familienangehörige, das Verfahren über IremboGov, Daueraufenthalt, Arbeitgeberpflichten sowie die Bußgelder für verspätete Anträge und illegale Beschäftigung

Überprüft am 19. November 2026 · Verfasst von einem Wirtschaftsjuristen mit über 30 Jahren internationaler Erfahrung · Rechts- und Steuerinformationen, keine Rechtsberatung · So prüfen wir · In der App öffnen

DAS WICHTIGSTE IN KÜRZE

- Ein Ausländer, der in Ruanda arbeitet, ein Unternehmen betreibt oder investiert, benötigt nach dem Gesetz Nr. 57/2018 vom 13/08/2018 über Einwanderung und Auswanderung in Ruanda und der Ministerialverordnung Nr. 06/01 vom 29/05/2019 eine befristete Aufenthaltserlaubnis der richtigen Klasse von der Directorate General of Immigration and Emigration (DGIE) und muss sie innerhalb von 15 Arbeitstagen nach der Einreise, nach Unterzeichnung des Vertrags in Ruanda oder nach Registrierung des Unternehmens beantragen (Artikel 14 der Verordnung).
- Nach Artikel 40 bis 45 der Ministerialverordnung Nr. 02/MIFOTRA/23 vom 01/08/2023 darf eine Stelle, die nicht auf der Occupation in Demand List (Anhang 3) steht, nur nach einer Arbeitsmarktprüfung an einen Ausländer vergeben werden: einer mindestens zweiwöchigen Ausschreibung auf dem ruandischen Stellenportal, die nur Ruandern offensteht, einem Bericht an die DGIE und einem Plan für die Übertragung der Kenntnisse des Ausländers auf ruandisches Personal.
- Die üblichen Erlaubnisse zur Beschäftigung kosten 150.000 RWF (H1 für Fachkräfte auf der Occupation in Demand List, gültig 3 Jahre; H2 für vom Arbeitgeber geförderte Arbeitnehmer, gültig 2 Jahre; Q1 für konzerninterne Versetzungen, bis zu 1 Jahr); eine Q2-Erlaubnis für wiederkehrend Entsandte kostet 250.000 RWF, und eine Erlaubnis der Klasse R für einen Vertrag von höchstens 90 Tagen kostet 50.000 RWF (Anhänge II und IV der Ministerialverordnung Nr. 06/01).
- Ein registrierter Investor mit einer Investition von mindestens 250.000 USD darf drei ausländische Arbeitnehmer einstellen, ohne einen Fachkräftemangel nachzuweisen, und ein talentintensiver Hauptsitz oder Regionalsitz darf die benötigten ausländischen Mitarbeiter einstellen, wenn mindestens 30 % seiner Fachkräfte Ruander sind (Anhänge XXI und XXII des Gesetzes Nr. 006/2021 vom 05/02/2021 über Investitionsförderung und -erleichterung).
- Ein Arbeitgeber muss sicherstellen, dass jeder ausländische Arbeitnehmer die richtige Erlaubnis besitzt, und die DGIE schriftlich unterrichten, wenn der Vertrag endet (Artikel 33 des Gesetzes

Nr. 57/2018); Verstöße gegen Arbeitgeberpflichten werden mit einem Verwaltungsbußgeld von 200.000 RWF bis 500.000 RWF geahndet, das sich für eine juristische Person verdreifacht (Artikel 62 der Verordnung), und die illegale Beschäftigung eines Ausländers ist eine Straftat (Artikel 46 des Gesetzes).

Der Rechtsrahmen und wer eine Erlaubnis benötigt

Das ruandische Einwanderungsrecht beruht auf dem **Gesetz Nr. 57/2018 vom 13/08/2018 über Einwanderung und Auswanderung in Ruanda** und der zu seiner Durchführung erlassenen **Ministerialverordnung Nr. 06/01 vom 29/05/2019 über Einwanderung und Auswanderung**, veröffentlicht im Amtsblatt vom 30. Mai 2019. Artikel 8 des Gesetzes unterteilt Visa in Einreise-, Transit- und Touristenvisa und Aufenthaltserlaubnisse in befristete und unbefristete Aufenthaltserlaubnisse und überlässt die Klassen der Verordnung: Anhang I führt die Besuchervisumklassen auf, Anhang II die Klassen der befristeten Aufenthaltserlaubnis und Anhang IV die Gebühren. Die Erlaubnisse werden von der **Directorate General of Immigration and Emigration (DGIE)** erteilt, die auch nach der unten beschriebenen Arbeitsmarktprüfung darüber entscheidet, ob ein Arbeitgeber einen Ausländer einstellen darf. Das Rwanda Development Board (RDB) unterstützt registrierte Investoren nach Artikel 14 des Gesetzes Nr. 006/2021 vom 05/02/2021 über Investitionsförderung und -erleichterung (Investitionsgesetz) bei Visa und Arbeitserlaubnissen, erteilt sie aber nicht.

Ruanda kennt kein gesondertes Dokument „Arbeitserlaubnis“. Ein Ausländer, der in Ruanda über einen kurzen Besuch hinaus arbeiten, ein Unternehmen gründen, investieren oder eine andere Tätigkeit ausüben will, benötigt eine **befristete Aufenthaltserlaubnis** der Klasse, die diese Tätigkeit gestattet: Nach Artikel 18 der Verordnung darf der Inhaber „arbeiten, ein Unternehmen gründen, investieren oder jede andere durch seine Erlaubnis gestattete Tätigkeit ausüben“, mit mehrfacher Einreise, und ein Aufenthaltsausweis wird mit derselben Gültigkeit ausgestellt (Artikel 23). Kein Besuchervisum gestattet eine Erwerbstätigkeit (Visa und Einreise). Ein Inhaber, der seine Tätigkeit ändert, ohne die DGIE zu unterrichten, wird nach Artikel 13 des Gesetzes zu einem Ausländer mit irregulärem Aufenthalt, und Artikel 10 erlaubt der DGIE, eine zweckwidrig genutzte Erlaubnis zu widerrufen, womit auch die Erlaubnisse der Familienangehörigen des Inhabers erlöschen.

Die arbeitsrechtlichen Schutzvorschriften des Gesetzes Nr. 66/2018 vom 30/08/2018 zur Regelung der Arbeit in Ruanda (Arbeitsgesetz) gelten für ausländische Arbeitnehmer ebenso wie für Ruander, sofern nicht ein Abkommen etwas anderes vorsieht, und ein ausländischer Arbeitnehmer muss einen **schriftlichen** Arbeitsvertrag haben (Artikel 12). Ausländische Arbeitnehmer werden zudem wie ruandisches Personal beim Rwanda Social Security Board (RSSB) angemeldet und unterliegen PAYE (Lohnsteuerabzug) (Sozialversicherung: RSSB-Beiträge; Einkommensteuer, PAYE und entsandte Fachkräfte). FAQ 51 fasst die Grundregel zusammen.

Die Occupation in Demand List und die Arbeitsmarktprüfung

Seit August 2023 ist der Zugang zur Einstellung eines Ausländers in Kapitel V der **Ministerialverordnung Nr. 02/MIFOTRA/23 vom 01/08/2023** über Arbeitsschutz und Gesundheit am Arbeitsplatz, Arbeitnehmer- und Arbeitgeberorganisationen, Kinderarbeit, die Beschäftigung von Ausländern und Urlaub geregelt, die das Ministry of Public Service and Labour (MIFOTRA) erlassen hat.

Nach Artikel 40 muss der Arbeitgeber zunächst prüfen, ob die Stelle auf der **Occupation in Demand List** (ODL) steht, die Artikel 41 in Anhang 3 der Verordnung festlegt und nach den ruandischen Berufsklassifikationsstandards gliedert; sie umfasst unter anderem Führungs-, wissenschaftliche, ingenieurtechnische und technische Berufe. Der Arbeitgeber muss außerdem prüfen, ob der Ausländer die Anforderungen der Stelle erfüllt, die Vorschriften über Aufenthaltserlaubnisse einhalten und, wenn es für den Beruf in Ruanda eine Aufsichtsstelle gibt, nur einen Ausländer einstellen, dessen Zulassung diese Stelle anerkennt. Die eigene Webseite der DGIE zur ODL verweist noch auf die Liste nach der aufgehobenen Verordnung von 2022; maßgeblich ist die Liste in Anhang 3 der Verordnung von 2023.

Steht die Stelle nicht auf der ODL, muss der Arbeitgeber eine **Arbeitsmarktprüfung** durchführen, die die Verordnung als das Verfahren definiert, mit dem ein Arbeitgeber nach einem qualifizierten Ruander sucht, bevor er auf einen ausländischen Arbeitnehmer zurückgreift. Nach Artikel 42 muss die Stelle mindestens zwei Wochen lang auf dem ruandischen Stellenportal ausgeschrieben werden, wobei nur Bewerbungen von Ruandern erbeten werden. Erfüllt kein Bewerber die Anforderungen, hält der Arbeitgeber die Namen der Bewerber fest; haben Bewerber eine Prüfung abgelegt und keiner hat bestanden, muss der Bericht die Namen der Bewerber, die Namen der Prüfungsteilnehmer, die Fragen, das Bewertungsschema und die Prüfungsarbeiten enthalten. Nach Artikel 43 reicht der Arbeitgeber den schriftlichen Bericht und einen Antrag auf Genehmigung bei der DGIE ein, die ihn gemeinsam mit der für Kompetenzentwicklung zuständigen Stelle prüft und innerhalb von 15 Arbeitstagen antwortet. Der Arbeitgeber darf den Ausländer dann auf Empfehlung der DGIE einstellen (Artikel 44).

Artikel 45 fügt eine dritte, leicht zu übersehende Voraussetzung hinzu: Mit dem Antrag muss der Arbeitgeber einen **Plan zur Übertragung der Kenntnisse des ausländischen Arbeitnehmers** auf ruandische Arbeitnehmer sowie dessen Umsetzungsplan vorlegen. Nach Artikel 50 muss der Vertrag des ausländischen Arbeitnehmers dessen Verantwortung festhalten, die Fähigkeiten ruandischer Kollegen aufzubauen, und nach Artikel 49 ist der Arbeitgeber verpflichtet, den Ausländer nur in der Stelle zu beschäftigen, für die die Erlaubnis erteilt wurde, und den Überwachungsstellen Auskünfte über ausländisches Personal zu erteilen. Ältere Zusammenfassungen, darunter einige Investoren-FAQ, stellen die Lokalisierung als bloße Frage der Anreizregelungen dar; seit 2023 ist sie Voraussetzung jeder Einstellung eines Ausländers für eine nicht gelistete Stelle.

Wege ohne Prüfung: Abkommen, öffentliches Interesse, Entsendungen und das Investitionsgesetz

Die Verordnung sieht drei weitere Wege vor. Nach Artikel 46 darf ein Arbeitgeber einen Ausländer für eine Stelle einstellen, die in einem von Ruanda ratifizierten oder unterzeichneten Abkommen aufgeführt ist, nachdem er geprüft hat, dass die Stelle in dem Abkommen erscheint und der Ausländer dessen Anforderungen erfüllt. Nach Artikel 47 kann die DGIE im öffentlichen Interesse die Beschäftigung eines qualifizierten Ausländers genehmigen. Nach Artikel 48 darf ein von einem multilateralen Handelsunternehmen (so der englische Wortlaut der Verordnung) oder einer internationalen Organisation entsandter oder versetzter ausländischer Arbeitnehmer in Ruanda arbeiten, wenn die Stelle auf der ODL steht, auf der Berufsliste eines Abkommens über die Arbeitnehmerfreizügigkeit oder eines anderen von Ruanda unterzeichneten Abkommens erscheint, eine Stelle ist, für die der Arbeitgeber keinen qualifizierten Ruander gefunden hat, oder durch das öffentliche Interesse gerechtfertigt ist.

Das Investitionsgesetz fügt für registrierte Investoren zwei gesetzliche Erleichterungen hinzu. Nach Anhang XXII darf ein registrierter Investor, der mindestens **250.000 USD** investiert, **drei ausländische Arbeitnehmer** einstellen, ohne nachzuweisen, dass die Qualifikationen auf dem ruandischen Arbeitsmarkt fehlen. Nach Anhang XXI darf eine talentintensive Gesellschaft, die ihren Hauptsitz oder Regionalsitz in Ruanda errichtet, die benötigten ausländischen Führungs-, Fach- und technischen Kräfte einstellen, sofern mindestens **30 %** ihrer Fachkräfte Ruander sind (FAQ 52; Investitionsanreize). Diese Erleichterungen ersparen den Nachweis eines Mangels; sie ersparen nicht die Aufenthaltserlaubnis, und dem Antrag sollte das Unterstützungsschreiben des RDB beigefügt werden. Die 30-%-Voraussetzung gehört zur Regelung für Hauptsitze; sie ist keine allgemeine Quote für die Einstellung einheimischer Kräfte.

Von Unternehmen genutzte Klassen der befristeten Aufenthaltserlaubnis (Ministerialverordnung Nr. 06/01, Anhänge II und IV)

Klasse	Für	Gebühr (RWF)	Gültigkeit nach der Verordnung
H1	Fachkraft, deren Beruf auf der ODL steht und die über die Qualifikationen oder Erfahrung verfügt	150.000	3 Jahre, verlängerbar
H2	Von einem Arbeitgeber geförderter Arbeitnehmer mit den erforderlichen Qualifikationen oder der erforderlichen Erfahrung	150.000	2 Jahre
H3	Akkreditierter Journalist oder Vertreter ausländischer Medien	150.000	2 Jahre
H4	Angelernter Arbeiter oder Handwerker aus einem Land der Region	50.000	Im Anhang nicht angegeben
H5 / H6 / H7	Personal internationaler oder regionaler Organisationen / Arbeitnehmer im Rahmen eines Sonder- oder Gegenseitigkeitsabkommens / unabhängiger Forscher	150.000 / nach Gegenseitigkeit / 150.000	Im Anhang nicht angegeben
Q1	Entsendung durch ein Stammhaus an sein ruandisches verbundenes Unternehmen für einen bestimmten Zeitraum; auch Personal des internationalen oder regionalen Büros eines multinationalen Unternehmens in Ruanda	150.000	Bis zu 1 Jahr, verlängerbar
Q2	Im Ausland ansässige Person, die im Rahmen eines fortlaufenden festen Auftrags regelmäßig für kurze Zeiträume einreist	250.000	1 Jahr

Klasse	Für	Gebühr (RWF)	Gültigkeit nach der Verordnung
R	Arbeitsvertrag von höchstens 90 Tagen oder Arbeitnehmer, der auf eine Aufenthaltserlaubnis wartet	50.000	Vertragsdauer
Klassen für Investoren und Selbständige (A, B, F, G, O, W, X, Z)	Investor (1), Unternehmer (2) oder wiederkehrender Antragsteller (3) nach Sektor: Bergbau, Landwirtschaft, verarbeitendes Gewerbe, Handel, Beherbergung, IT, Verkehr, Sonstiges	150.000 (1 und 2); 250.000 (3); 300.000 (B3)	2 Jahre; 5 Jahre nach zwei vorherigen Erlaubnissen derselben Klasse
M2	Familienangehöriger einer Person mit befristetem Aufenthalt	Die Hälfte der Gebühr des Hauptantragstellers	Wie die Erlaubnis des Hauptantragstellers

Erlaubnisse für Investoren, Unternehmer und Familienangehörige

Ein ausländischer Gesellschafter oder Gründer, der in Ruanda leben und das Unternehmen führen wird, benötigt keine Erlaubnis zur Beschäftigung; er beantragt eine Erlaubnis für Investoren oder Selbständige in der Sektorklasse, die dem Unternehmen entspricht: A für Bergbau, B für Landwirtschaft, F für verarbeitendes Gewerbe, G für Handel, O für Beherbergung, W für Informationstechnologie, X für Verkehr und Z für sonstige Tätigkeiten, jeweils mit Unterklasse 1 für einen Investor, 2 für einen Unternehmer und 3 für einen wiederkehrenden Antragsteller. Die Seite der DGIE für Unternehmensinvestoren führt die Unterlagen auf: das Investitionszertifikat der Gesellschaft, sofern vorhanden, die Bescheinigung über die Unternehmensregistrierung, einen Lebenslauf und ein innerhalb der letzten sechs Monate ausgestelltes polizeiliches Führungszeugnis. Die DGIE bittet Investoren und Unternehmer außerdem, sich mit ihrer Abteilung Field Inspection and Law Enforcement in Verbindung zu setzen, um vor oder während des Antragsverfahrens eine Besichtigung der Geschäftsräume zu vereinbaren; das Büro oder der Betrieb sollte daher bei Antragstellung bereits arbeiten (RDB-Registrierung und Investitionszertifikat).

Familienangehörige beantragen Erlaubnisse der Klasse M. M1 gilt für Familienangehörige eines Ruanders und ist drei Jahre gültig; M2 gilt für Familienangehörige einer Person mit befristetem Aufenthalt und läuft mit der Erlaubnis des Hauptantragstellers; M3 erfasst die Familie einer Person mit Daueraufenthalt. Die Verordnung setzt die Gebühr für M2 und M3 auf die Hälfte der Gebühr des Hauptantragstellers fest und behandelt M1 als gebührenfrei, während die Seite der DGIE für Familienangehörige auch für M1 die halbe Gebühr angibt; prüfen Sie den Betrag daher vor der Zahlung auf IremboGov. Da nach Artikel 10 des Gesetzes die Erlaubnisse der Familienangehörigen mit der des Hauptantragstellers erlöschen, hängt der Status einer Familie vom Fortbestand der Beschäftigung des Hauptantragstellers ab: Eine Kündigung oder Eigenkündigung betrifft den gesamten Haushalt.

Wird der Investor nicht in Ruanda leben, muss das Land aber häufig besuchen, ist in der Regel das Visum V9 (200 USD, mehrfache Einreise, gültig zwei bis zehn Jahre) oder die Erlaubnis Q2 besser geeignet; beide werden unter Visa und Einreise erläutert.

Fristen, Gültigkeit, Verlängerung und Arbeitgeberwechsel

Artikel 14 der Verordnung setzt die Antragsfrist auf **15 Arbeitstage** fest: ab der Einreise für einen Ausländer, der im Ausland einen Arbeitsvertrag von mehr als 90 Tagen unterzeichnet oder vor seiner Ankunft ein Unternehmen registriert hat; ab der Unterzeichnung für einen in Ruanda unterzeichneten Vertrag; und ab der Unternehmensregistrierung für einen Selbständigen, der sich nach seiner Ankunft registriert hat. Die allgemeine Informationsseite der DGIE beschreibt dies für Erstantragsteller als eine Karenzzeit von 15 Tagen ab der Ankunft, nach deren Ablauf sofort Sanktionen gelten. Nach Artikel 15 muss die DGIE die Erlaubnis innerhalb von **10 Tagen** nach Eingang eines vollständigen Antrags erteilen; die veröffentlichten Hinweise von IremboGov nennen sieben Tage. Gebühren werden nicht erstattet, wenn ein Antrag abgelehnt oder zurückgezogen wird.

Nach Artikel 16 ist eine Erlaubnis für einen Arbeitnehmer oder Selbständigen zwei Jahre gültig, eine Erlaubnis für einen Ausländer von besonderem nationalem Interesse bis zu drei Jahre, und einem Ausländer, der mindestens zweimal eine Erlaubnis derselben Kategorie besessen hat, kann nach Prüfung seiner Fähigkeit zur Unternehmensführung und seiner finanziellen Leistungsfähigkeit durch die DGIE eine Erlaubnis für **fünf Jahre** erteilt werden. Artikel 18 begrenzt jede befristete Erlaubnis auf die Dauer des Arbeitsvertrags, sodass ein Einjahresvertrag zu einer Erlaubnis für ein Jahr führt. Die Verordnung bezeichnet Q1 als verlängerbar, nach der Seite der DGIE zu Erlaubnissen zur Beschäftigung wird Q1 jedoch nur unter außergewöhnlichen Umständen verlängert; planen Sie eine lange Entsendung als Ortskraft-Einstellung unter H1 oder H2, statt auf aufeinanderfolgende Q1-Verlängerungen zu setzen.

Ein Erlaubnisinhaber darf während der Gültigkeit der Erlaubnis den Arbeitgeber wechseln, muss die DGIE aber schriftlich unterrichten und bei der Verlängerung ein Kündigungs- oder Beendigungsschreiben des früheren Arbeitgebers vorlegen. Nach Ablauf gewährt die DGIE eine **Karenzzeit von fünf Tagen**, um ohne Sanktion auszureisen oder zu verlängern; danach gelten die Verzugsbußgelder nach Artikel 58, und die Verlängerung kann versagt werden. Unterlagen wie Diplome, polizeiliche Führungszeugnisse sowie Heirats- und Geburtsurkunden müssen amtlich ins Englische oder Französische übersetzt werden, und das polizeiliche Führungszeugnis muss im Original vorliegen.

Eine Erlaubnis zur Beschäftigung über IremboGov beantragen

1. **Den Weg vor der Anreise des Arbeitnehmers klären**
   Prüfen Sie die Stelle anhand von Anhang 3 der Ministerialverordnung Nr. 02/MIFOTRA/23. Ist sie nicht aufgeführt und greift weder eine Erleichterung des Investitionsgesetzes noch ein Abkommensweg, schalten Sie die zweiwöchige, nur Ruandern offenstehende Ausschreibung auf dem ruandischen Stellenportal und übermitteln Sie der DGIE den Prüfungsbericht, den Antrag und den Plan zur Kenntnisübertragung; rechnen Sie mit 15 Arbeitstagen für die Antwort der DGIE.

2. **Einen rechtskonformen schriftlichen Vertrag unterzeichnen**
   Der Vertrag muss schriftlich abgeschlossen werden (Artikel 12 des Arbeitsgesetzes), die in der Ministerialverordnung Nr. 007/19.20 genannten Bestandteile enthalten, die Pflichten des Ausländers zum Kompetenzaufbau festhalten (Artikel 50 der Ministerialverordnung Nr. 02/MIFOTRA/23) und mindestens für die beantragte Dauer der Erlaubnis laufen.

3 **Unterlagen zusammenstellen**

Für H1 oder H2: der Vertrag, beglaubigte Diplome, ein Schreiben des Arbeitgebers, ein Lebenslauf, ein polizeiliches Führungszeugnis, das nicht älter als sechs Monate ist, und der Reisepass. Lassen Sie ausländische Unterlagen amtlich ins Englische oder Französische übersetzen und scannen Sie jede als PDF von höchstens 500 KB ein.

4 **Online-Antrag aus Ruanda stellen**

Der Antragsteller muss sich in Ruanda aufhalten. Wählen Sie auf IremboGov Immigration and Emigration, dann Permits, und als Antragsart Application for a permit; geben Sie die persönlichen Daten, die Erlaubnisklasse und etwaige Familienangehörige ein und laden Sie die Unterlagen innerhalb von 15 Arbeitstagen nach dem maßgeblichen Stichtag nach Artikel 14 der Verordnung hoch.

5 **Gebühr zahlen**

Zahlen Sie mit der von IremboGov erzeugten Rechnungsnummer, die mit „88“ beginnt. EAC-Bürger zahlen keine Gebühr für die Aufenthaltserlaubnis; alle anderen zahlen den Betrag nach Anhang IV, zum Beispiel 150.000 RWF für H1, H2 oder Q1.

6 **Auf Rückfragen der DGIE antworten und Ausweis abholen**

Die DGIE kann weitere Unterlagen oder bei Investoren eine Besichtigung vor Ort verlangen. Holen Sie nach der Genehmigung die Erlaubnis und den Aufenthaltsausweis bei der DGIE ab und melden Sie sich, wie es Artikel 32 des Gesetzes verlangt, bei der nächstgelegenen DGIE-Dienststelle an.

7 **Verlängerung und Abmeldung bei Ausscheiden vormerken**

Tragen Sie das Ablaufdatum, die fünftägige Karenzzeit nach Ablauf und das Vertragsende in den Kalender ein; wenn der Vertrag endet, unterrichten Sie die DGIE schriftlich (Artikel 33 des Gesetzes und Artikel 53 der Ministerialverordnung Nr. 02/MIFOTRA/23).

Arbeitgeberpflichten, Daueraufenthalt und Sanktionen

Artikel 33 des Gesetzes Nr. 57/2018 verpflichtet den Arbeitgeber eines Ausländers, sicherzustellen, dass jeder ausländische Arbeitnehmer die passende Aufenthaltserlaubnis besitzt, Aufzeichnungen über gegenwärtige und frühere ausländische Arbeitnehmer zu führen, die DGIE über jeden Verstoß gegen das Gesetz zu unterrichten, von dem er weiß oder wissen muss, und die DGIE zu unterrichten, wenn der Vertrag eines ausländischen Arbeitnehmers endet. Wird ein ausländischer Arbeitnehmer ohne die Dokumente angetroffen, die ihm Arbeit und Aufenthalt erlauben, oder bei einer Tätigkeit, die die Erlaubnis nicht abdeckt, wird die Kenntnis des Arbeitgebers von der Unregelmäßigkeit **vermutet**, sofern er nicht das Gegenteil beweist. Diese Vermutung macht die Überwachung der Erlaubnisse zu einem Compliance-Thema auf Ebene der Geschäftsleitung: Eine abgelaufene Erlaubnis von Mitarbeitern eines Auftragnehmers, die auf dem Gelände des Arbeitgebers arbeiten, kann auch den Arbeitgeber haftbar machen.

Die Sanktionen sind gestuft. Ein Arbeitgeber, der seine Pflichten nach dem Einwanderungsgesetz verletzt, begeht eine Verwaltungsübertretung, die mit einem Bußgeld von 200.000 RWF bis 500.000 RWF geahndet wird, das sich **verdreifacht**, wenn der Arbeitgeber eine juristische Person ist (Artikel 62

der Verordnung). Die gesetzwidrige Beschäftigung eines Ausländers ist nach Artikel 46 des Gesetzes Nr. 57/2018 eine Straftat, die mit Freiheitsstrafe von 15 Tagen bis zu 5 Monaten oder mit Geldstrafe von 1.000.000 RWF bis 3.000.000 RWF oder mit beidem bestraft wird. Falsche Angaben zur Erlangung eines Visums oder einer Erlaubnis werden mit Freiheitsstrafe von 1 bis 3 Jahren oder mit Geldstrafe von 1.000.000 RWF bis 2.000.000 RWF oder mit beidem bestraft (Artikel 45). Dem ausländischen Arbeitnehmer drohen die Verzugsbußgelder nach der folgenden Tabelle und gegebenenfalls die Ausweisung.

Ein Daueraufenthalt ist nach Artikel 20 der Verordnung möglich in der Klasse L-1 nach insgesamt zehn Jahren rechtmäßigen Aufenthalts (300.000 RWF), L-2 bei einem außergewöhnlichen Beitrag oder besonderen Interesse für Ruanda (gebührenfrei), L-3 für leitende Mitarbeiter einer multinationalen Organisation oder eines Unternehmens von besonderem Interesse (300.000 RWF) sowie L-5 und L-6 für Familienangehörige (halbe Gebühr). Eine Daueraufenthaltserlaubnis kann widerrufen werden, wenn der Inhaber wegen eines Verbrechens verurteilt wird oder sich mehr als drei aufeinanderfolgende Jahre außerhalb Ruandas aufhält (Artikel 22). Das Investitionsgesetz macht gesondert vermögende Privatpersonen, nach Artikel 2 Nr. 22 definiert als Personen, die mindestens 1.000.000 USD in ein registriertes Projekt in einem vorrangigen Wirtschaftssektor investieren oder hochwertige Immobilien im Wert von mindestens 500.000 USD erwerben, für den Daueraufenthalt nach Kriterien berechtigt, die Anhang XXI anderen Gesetzen überlässt; nach fünf Jahren ist der Erwerb der Staatsangehörigkeit möglich. Eine eigene DGIE-Klasse oder ein eigener IremboGov-Dienst für diesen Weg wurde nicht ermittelt; er sollte daher über das RDB verfolgt werden.

Bußgelder bei verspätetem Antrag oder verspäteter Verlängerung (Artikel 58 der Ministerialverordnung Nr. 06/01)

Verzug oder Überschreitung der Aufenthaltsdauer	Verwaltungsbußgeld (RWF)
6 bis 15 Tage	50.000
16 bis 30 Tage	70.000
31 Tage bis 3 Monate	100.000
3 bis 6 Monate	300.000
6 bis 9 Monate	500.000
Mehr als 9 Monate	1.000.000
Arbeitgeber, der gegen seine einwanderungsrechtlichen Pflichten verstößt	200.000 bis 500.000, für eine juristische Person verdreifacht (Artikel 62)

ENTSCHEIDUNGSHILFE

Welcher Erlaubnisweg passt zu dieser Einstellung?

Eine Entscheidungshilfe für einen Arbeitgeber in Ruanda, der die Beschäftigung eines ausländischen Staatsangehörigen plant. Beantworten Sie die Fragen der Reihe nach; das erste erreichte Ergebnis ist der übliche Weg, den die DGIE im Antragsverfahren bestätigt.

Q1 **Wird die Person in Ruanda aufgrund eines einzigen Vertrags höchstens 90 Tage arbeiten?**

- **Ja** Beantragen Sie für den Vertrag eine Erlaubnis der Klasse R (50.000 RWF); ein Besuchervisum gestattet die Tätigkeit nicht.
- **Nein** Weiter zu Frage 2.

Q2 **Ist die Person ein Gesellschafter oder Gründer, der in Ruanda leben und das Unternehmen führen wird?**

- **Ja** Beantragen Sie nach Vereinbarung der Besichtigung vor Ort durch die DGIE eine Erlaubnis für Investoren oder Unternehmer in der Sektorklasse (150.000 RWF).
- **Nein** Weiter zu Frage 3.

Q3 **Wird die Person von einer ausländischen Konzerngesellschaft für einen bestimmten Zeitraum entsandt oder ist sie im Regionalbüro eines multinationalen Unternehmens in Ruanda beschäftigt?**

- **Ja** Erwägen Sie Q1 (bis zu 1 Jahr), mit Nachweis der Konzernzugehörigkeit, dem ausländischen Vertrag, einem Strafregisterauszug und dem Schreiben des ruandischen aufnehmenden Unternehmens (Artikel 19 der Verordnung).
- **Nein** Weiter zu Frage 4.

Q4 **Ist der Arbeitgeber ein registrierter Investor mit mindestens 250.000 USD, der sein Kontingent von drei Ausländern noch nicht ausgeschöpft hat, oder ein berechtigter Hauptsitz mit 30 % ruandischen Fachkräften?**

- **Ja** Stellen Sie ohne Arbeitsmarktprüfung nach Anhang XXII oder XXI des Investitionsgesetzes ein und beantragen Sie dann mit Unterstützung des RDB eine H2-Erlaubnis.
- **Nein** Weiter zu Frage 5.

Q5 **Steht der Beruf in Anhang 3 der Ministerialverordnung Nr. 02/MIFOTRA/23?**

Ja Beantragen Sie H1 (3 Jahre) unter Nachweis der Qualifikationen oder Erfahrung und einer etwaigen Berufszulassung.

Nein Führen Sie die zweiwöchige Arbeitsmarktprüfung durch, holen Sie mit einem Plan zur Kenntnisübertragung die Genehmigung der DGIE ein und beantragen Sie dann H2.

RECHENBEISPIEL

Besetzung eines neuen Montagewerks in Kigali mit fünf ausländischen Fachkräften

Eine ruandische Gesellschaft im Eigentum eines türkischen Konzerns ist beim RDB für eine Investition von 600.000 USD registriert und plant fünf ausländische Einstellungen: einen Geschäftsführer, einen Produktionsingenieur, einen kenianischen Qualitätsaufseher, einen Finanzcontroller und einen indischen Techniker für einen 75-tägigen Inbetriebnahmeauftrag. Der Ehepartner und zwei Kinder des Geschäftsführers ziehen mit. Alle Gehälter, Daten und Ergebnisse dienen der Veranschaulichung; die Gebühren sind die in Anhang IV genannten.

Erleichterung nach dem Investitionsgesetz	Die Investition von 600.000 USD übersteigt 250.000 USD: Drei Fachkräfte (Geschäftsführer, Finanzcontroller, Produktionsingenieur) werden nach Anhang XXII ohne Arbeitsmarktprüfung eingestellt.
Kenianischer Qualitätsaufseher	Beruf nicht auf der ODL: zweiwöchige, nur Ruandern offenstehende Ausschreibung, Prüfungsbericht und Plan zur Kenntnisübertragung an die DGIE, die innerhalb von 15 Arbeitstagen antwortet. H2-Erlaubnis; als EAC-Bürger zahlt der Aufseher keine Gebühr: 0 RWF.
Indischer Techniker	Vertrag über 75 Tage: Erlaubnis der Klasse R, 50.000 RWF.
Drei H2-Erlaubnisse	3 × 150.000 RWF = 450.000 RWF.
Familienangehörige (M2 zur Hälfte der Gebühr des Hauptantragstellers)	3 × 75.000 RWF = 225.000 RWF.
Erlaubnisgebühren insgesamt	450.000 RWF + 50.000 RWF + 225.000 RWF = 725.000 RWF.
Was ein verspäteter Antrag kostet	Der Finanzcontroller stellt seinen Antrag 20 Tage nach Ablauf der Frist von 15 Arbeitstagen: ein Bußgeld von 70.000 RWF (16 bis 30 Tage). Hätte die Gesellschaft ihn wissentlich ohne Erlaubnis arbeiten lassen, drohte ihr zudem nach Artikel 62 ein Bußgeld von 200.000 RWF bis 500.000 RWF, verdreifacht auf 600.000 RWF bis 1.500.000 RWF, sowie eine strafrechtliche Haftung nach Artikel 46 des Gesetzes.

Anhang 3 selbst führt Berufe wie Chief Executive, Finanzmanager und zertifizierter Buchhalter auf; einige dieser Stellen hätten daher auch über die Occupation in Demand List und H1 besetzt werden können, ohne die Erleichterung des Investitionsgesetzes in Anspruch zu nehmen; prüfen Sie die genaue Stellenbezeichnung anhand des Anhangs.

Würde eine sechste ausländische Führungskraft benötigt, wäre das Kontingent von drei Ausländern bereits ausgeschöpft, und die Arbeitsmarktprüfung wäre durchzuführen, sofern der Beruf nicht auf der ODL steht.

Wenn der Vertrag des Technikers am 75. Tag endet, unterrichtet die Gesellschaft die DGIE schriftlich; die Aufbewahrung dieses Schreibens entkräftet die Vermutung nach Artikel 33.

Fragen von Investoren

Erteilt Ruanda eine gesonderte Arbeitserlaubnis?

Nein. Die Erlaubnis zur Erwerbstätigkeit ist die Klasse der befristeten Aufenthaltserlaubnis, die die Directorate General of Immigration and Emigration nach der Ministerialverordnung Nr. 06/01 vom 29/05/2019 erteilt. Ein Arbeitnehmer besitzt in der Regel H1 oder H2, ein Entsandter Q1 oder Q2, ein Arbeitnehmer mit kurzem Vertrag die Klasse R und ein Gründer eine Klasse für Investoren oder Unternehmer. Ein Besuchervisum gestattet niemals eine Erwerbstätigkeit.

Was ist die Arbeitsmarktprüfung?

Für eine Stelle, die nicht auf der Occupation in Demand List in Anhang 3 der Ministerialverordnung Nr. 02/MIFOTRA/23 steht, schreibt der Arbeitgeber die Stelle mindestens zwei Wochen lang nur für Ruander auf dem ruandischen Stellenportal aus, dokumentiert die Bewerber und eine etwaige Prüfung und übermittelt der DGIE einen Bericht, einen Antrag und einen Plan zur Kenntnisübertragung. Die DGIE antwortet innerhalb von 15 Arbeitstagen.

Wie viele Ausländer darf ich ohne Arbeitsmarktprüfung einstellen?

Ein registrierter Investor mit mindestens 250.000 USD darf nach Anhang XXII des Investitionsgesetzes drei ausländische Arbeitnehmer einstellen, ohne einen Mangel nachzuweisen. Ein talentintensiver Hauptsitz oder Regionalsitz darf die benötigten ausländischen Führungs- und Fachkräfte einstellen, wenn mindestens 30 % seiner Fachkräfte Ruander sind. Auch für Stellen auf der Occupation in Demand List entfällt die Prüfung.

Wie lange dauert eine ruandische Erlaubnis zur Beschäftigung, und wann muss ich sie beantragen?

Der Antrag muss innerhalb von 15 Arbeitstagen nach der Einreise, nach Unterzeichnung des Vertrags in Ruanda oder nach der Unternehmensregistrierung gestellt werden (Artikel 14 der Ministerialverordnung Nr. 06/01). Die Verordnung verlangt die Erteilung innerhalb von 10 Tagen nach Eingang eines vollständigen Antrags, und IremboGov nennt sieben Tage. Hinzu kommt die Zeit für eine etwaige Arbeitsmarktprüfung und die Antwortfrist der DGIE von 15 Arbeitstagen.

Benötigen EAC-Bürger eine Erlaubnis, um in Ruanda zu arbeiten?

Ja. Bürger der Mitgliedstaaten der Ostafrikanischen Gemeinschaft benötigen für eine Erwerbstätigkeit weiterhin eine Aufenthaltserlaubnis der richtigen Klasse, nach Angaben der DGIE zahlen sie jedoch keine Gebühr für die Aufenthaltserlaubnis. Eine Stelle, die in einem von Ruanda unterzeichneten Abkommen über die Arbeitnehmerfreizügigkeit aufgeführt ist, kann zudem nach Artikel 46 der Ministerialverordnung Nr. 02/MIFOTRA/23 ohne Arbeitsmarktprüfung besetzt werden.

Was geschieht mit der Erlaubnis eines ausländischen Arbeitnehmers, wenn das Arbeitsverhältnis endet?

Der Arbeitgeber muss die DGIE schriftlich darüber unterrichten, dass der Vertrag beendet ist (Artikel 33 des Gesetzes Nr. 57/2018). Eine an dieses Arbeitsverhältnis gebundene Erlaubnis kann widerrufen werden, womit auch die Erlaubnisse der Familienangehörigen erlöschen. Der Arbeitnehmer kann nach Unterrichtung der DGIE zu einem neuen Arbeitgeber wechseln und muss bei der Verlängerung ein Kündigungs-oder Beendigungsschreiben vorlegen.

AUSBLICK AUF 2027

- Im August 2026 forderte das Parlament MIFOTRA auf, innerhalb von drei Monaten einen Fahrplan zur Arbeitskräftemobilität vorzulegen; ein solcher Fahrplan ist daher etwa im November 2026 fällig und könnte zu Änderungen der Occupation in Demand List oder des Verfahrens der Arbeitsmarktprüfung führen.
- Die Ministerialanweisungen Nr. 001/MIFOTRA/26 vom 02/03/2026 über Sector Skills Councils schaffen Gremien, die Einfluss darauf nehmen können, wie Pläne zur Kenntnisübertragung bewertet werden; achten Sie auf Hinweise der für Kompetenzentwicklung zuständigen Stelle nach Artikel 51 der Ministerialverordnung Nr. 02/MIFOTRA/23.
- Bis zum 10. Oktober 2026 wurde kein Rechtsinstrument ermittelt, das die Erlaubnisgebühren von 2019 in Anhang IV ändert, auch wenn die Seiten der DGIE und die Verordnung in einigen Einzelheiten voneinander abweichen (Gebühr für M1, Verlängerung von Q1); prüfen Sie die Gebühr auf IremboGov zum Zeitpunkt der Antragstellung.
- Für den Daueraufenthalt vermögender Privatpersonen und die zweijährigen Talentvisa nach dem Investitionsgesetz fehlt noch eine veröffentlichte DGIE-Klasse; eine Durchführungsverordnung würde das Antragsverfahren für Investoren ändern.

Begriffe, denen Sie in den Unterlagen begegnen

Englisch	Kinyarwanda	Französisch	Bedeutung
Temporary residence permit	*Uruhushya rwo kuba mu Rwanda igihe giteganyijwe*	*Permis de séjour temporaire*	Die Erlaubnis, die einem Ausländer gestattet, für einen bestimmten Zeitraum zu arbeiten, ein Unternehmen zu betreiben oder zu investieren (Artikel 13 bis 19 der Ministerialverordnung Nr. 06/01).
Permanent residence permit	*Uruhushya rwo kuba mu Rwanda igihe kidateganyijwe*	*Permis de séjour permanent*	Klassen L-1 bis L-7 nach Artikel 20 der Verordnung; sie erlischt nach mehr als drei aufeinanderfolgenden Jahren im Ausland.
Occupation in Demand List (ODL)	*Urutonde rw'imirimo ikenewe irebana n'ubumenyi bwihariye*	*Liste des métiers en tension*	Anhang 3 der Ministerialverordnung Nr. 02/MIFOTRA/23: Berufe, für die in Ruanda Fachkräfte fehlen.
Labour-market testing	*Kugenzura isoko ry'umurimo*	*Test du marché du travail*	Die dokumentierte Suche des Arbeitgebers nach einem qualifizierten Ruander vor der Einstellung eines Ausländers (Artikel 42).
Plan for skills transfer	*Gahunda yo gutanga ubumenyi*	*Plan de transfert des compétences*	Der der DGIE vorgelegte Plan, aus dem hervorgeht, wie der Ausländer ruandisches Personal schulen wird (Artikel 45 und 51).
Directorate General of Immigration and Emigration (DGIE)	*Ibiro Bikuru bishinzwe Abinjira n'Abasohoka mu Rwanda*	*Direction Générale chargée de l'Immigration et Émigration*	Die Behörde, die Visa und Erlaubnisse erteilt und die Einstellung von Ausländern genehmigt.
Resident identity card	*Ikarita iranga umunyamahanga*	*Carte d'identité pour étranger*	Der mit einer Aufenthaltserlaubnis ausgestellte Ausweis, der für denselben Zeitraum gültig ist (Artikel 23 der Verordnung).
Intra-company transfer (Q1)	—	*Transfert d'employés de même société*	Die Entsendung eines Konzernmitarbeiters an ein ruandisches verbundenes Unternehmen; Artikel 19 führt die zusätzlichen Unterlagen auf.
Employment contract	*Amasezerano y'umurimo*	*Contrat de travail*	Muss für einen ausländischen Arbeitnehmer schriftlich abgeschlossen werden (Artikel 12 des Arbeitsgesetzes) und begrenzt die Gültigkeit der Erlaubnis.

AUSLÄNDISCHE UND RUANDISCHE INVESTOREN IM VERGLEICH

Ruandische Staatsangehörige benötigen keine Erlaubnis und sind die Begünstigten der Arbeitsmarktprüfung, die ihnen nicht gelistete Stellen vorbehält, sofern der Arbeitgeber nicht nachweist, dass keiner von ihnen die Anforderungen erfüllte. Jeder ausländische Staatsangehörige, auch ein ausländischer Gesellschafter einer ruandischen Gesellschaft, benötigt eine Aufenthaltserlaubnis der richtigen Klasse, um von Ruanda aus zu arbeiten oder das Unternehmen zu führen.

EAC-Bürger werden in zweierlei Hinsicht günstiger behandelt: Die DGIE erhebt von ihnen keine Gebühr für die Aufenthaltserlaubnis, und Stellen, die in einem Abkommen über die Arbeitnehmerfreizügigkeit aufgeführt sind, können ohne die Prüfung besetzt werden. Sie benötigen dennoch die Erlaubnis, und der Arbeitgeber trägt weiterhin die Pflichten nach Artikel 33. Staatsangehörige anderer afrikanischer Staaten, des Commonwealth oder der Frankophonie werden nur im Visumverfahren begünstigt. Eine Gesellschaft in ruandischem Eigentum und eine Gesellschaft in ausländischem Eigentum unterliegen bei der Einstellung von Ausländern denselben Regeln; nur eine beim RDB oberhalb der Schwelle von 250.000 USD registrierte Gesellschaft oder ein berechtigter Hauptsitz erhält die Erleichterungen des Investitionsgesetzes.

WORAUF SIE ACHTEN SOLLTEN

- Mit einem Besuchervisum die Arbeit aufzunehmen, während die Erlaubnis noch aussteht: Keine Besucherklasse gestattet eine Erwerbstätigkeit, und die Kenntnis des Arbeitgebers wird vermutet.
- Die Frist von 15 Arbeitstagen nach Artikel 14 der Verordnung zu versäumen; die Verzugsbußgelder beginnen bei 50.000 RWF und steigen bis auf 1.000.000 RWF.
- Sich auf die ODL-Seite der DGIE zu verlassen, die auf die aufgehobene Liste von 2022 verweist, oder auf die veraltete Seite des RDB zum Erlaubnisverfahren, die aufgehobenes Recht und eine Gebühr von 100.000 RWF nennt.
- Eine nicht gelistete Stelle auszuschreiben, ohne die Namen der Bewerber, die Prüfungsfragen, das Bewertungsschema und die Prüfungsarbeiten aufzubewahren, die Artikel 42 verlangt.
- Zu versäumen, die DGIE schriftlich zu unterrichten, wenn ein ausländischer Arbeitnehmer ausscheidet; das Bußgeld für einen Arbeitgeber, der eine Gesellschaft ist, wird verdreifacht.
- Für einen Einjahresvertrag eine Erlaubnis für zwei Jahre zu beantragen: Die Erlaubnis kann nicht länger gelten als der Vertrag (Artikel 18 der Verordnung).

AMTLICHE QUELLEN

- DGIE: Ministerialverordnung Nr. 06/01 vom 29/05/2019 über Einwanderung und Auswanderung (Anhänge I, II und IV) — https://www.migration.gov.rw/fileadmin/user_upload/pdf_files/ministerial_order_relating_to_immigration.pdf
- RwandaLII: Gesetz Nr. 57/2018 vom 13/08/2018 über Einwanderung und Auswanderung in Ruanda — https://rwandalii.org/akn/rw/act/law/2018/57/eng@2018-09-20/source.pdf
- Official Gazette (Amtsblatt) Nr. Special vom 02/08/2023: Ministerialverordnung Nr. 02/MIFOTRA/23 vom 01/08/2023 (Beschäftigung von Ausländern, Occupation in Demand List) — https://www.ncda.gov.rw/index.php?eID=dumpFile&t=f&f=72604&token=7d53f2f1422318ddb017c71d0bfea065ecd453b8
- DGIE: Erlaubnisse, allgemeine Informationen und Erlaubnisse zur Beschäftigung — https://www.migration.gov.rw/our-services/permit/general-information
- IremboGov: So beantragen Sie eine Erlaubnis — https://support.irembo.gov.rw/en/support/solutions/articles/47001199573-how-to-apply-for-a-permit
- Ruandisches Rechtsportal (amategeko.gov.rw): Gesetz Nr. 006/2021 vom 05/02/2021 über Investitionsförderung und -erleichterung — https://amategeko.gov.rw

Visa und Einreise nach Ruanda für Investoren und Geschäftsreisende: Visum bei Ankunft für alle Staatsangehörigkeiten, Gebührenbefreiung für Bürger der Afrikanischen Union, des Commonwealth und der Frankophonie, der sechsmonatige EAC-Passierschein, die Besuchervisumklassen und Gebühren, das Investorenvisum V9 für mehrfache Einreise, Einreisevoraussetzungen und Ablehnungsgründe, die Visa nach dem Investitionsgesetz und der Übergang vom Besucher zum Ansässigen

Überprüft am 19. November 2026 · Verfasst von einem Wirtschaftsjuristen mit über 30 Jahren internationaler Erfahrung · Rechts-und Steuerinformationen, keine Rechtsberatung · So prüfen wir · In der App öffnen

DAS WICHTIGSTE IN KÜRZE

- Seit dem 1. Januar 2018 können Bürger aller Länder ohne vorherigen Antrag bei der Ankunft in Ruanda ein Visum erhalten, und die DGIE begrenzt die Gebühren für Besuchervisa auf 50 USD für die einfache und 70 USD für die mehrfache Einreise.
- Nach Angaben der Directorate General of Immigration and Emigration (DGIE) erhalten Bürger der Mitgliedstaaten der Afrikanischen Union, des Commonwealth und der Frankophonie bei der Ankunft ein Visum für einen Aufenthalt von 30 Tagen ohne Gebühr, Bürger von 19 aufgeführten Staaten ein kostenloses Visum für 90 Tage und Bürger der Ostafrikanischen Gemeinschaft bei der Ankunft einen kostenlosen Passierschein für sechs Monate.
- Anhang I der Ministerialverordnung Nr. 06/01 vom 29/05/2019 unterteilt das Besuchervisum in zwölf Klassen, darunter V6 für potenzielle Investoren, die Geschäftsmöglichkeiten erkunden (90 Tage, einmal verlängerbar), und V9 für nicht ansässige Investoren, Mitglieder des Verwaltungsrats und Vertreter multinationaler Unternehmen (200 USD, mehrfache Einreise, gültig zwei bis zehn Jahre); keine davon gestattet eine Erwerbstätigkeit.
- Eine Erwerbstätigkeit in Ruanda erfordert, selbst aufgrund eines Vertrags von höchstens 90 Tagen, eine Aufenthaltserlaubnis wie die der Klasse R (50.000 RWF) und kein Besuchervisum, und ein Transitvisum (Klasse VT, 30 USD, 72 Stunden) gestattet niemals eine Erwerbstätigkeit (Artikel 11 der Ministerialverordnung Nr. 06/01).
- Nach Artikel 6, 7 und 9 des Gesetzes Nr. 57/2018 vom 13/08/2018 über Einwanderung und Auswanderung in Ruanda kann die DGIE eine Krankenversicherung, Impfbescheinigungen, einen

Nachweis ausreichender Mittel oder einen Bürgen für die Rückführung verlangen und ein Visum unter anderem wegen strafrechtlicher Verurteilungen, falscher Angaben, unzureichender Mittel und Leugnung des Völkermords versagen.

Der Rahmen für Visa

Die Einreise nach Ruanda richtet sich nach dem **Gesetz Nr. 57/2018 vom 13/08/2018 über Einwanderung und Auswanderung in Ruanda** und der **Ministerialverordnung Nr. 06/01 vom 29/05/2019 über Einwanderung und Auswanderung**, die von der Directorate General of Immigration and Emigration (DGIE) angewandt werden. Artikel 4 des Gesetzes legt die Einreisevoraussetzungen fest: Einreise über einen rechtmäßigen Grenzübergang, Besitz eines gültigen Reisedokuments, Registrierung nach den gesetzlichen Vorgaben und Besitz eines gültigen Visums, einer gültigen Erlaubnis oder eines gültigen Aufenthaltsausweises, soweit erforderlich. Artikel 8 gliedert Visa in Einreise-, Transit- und Touristenvisa, und die Verordnung unterteilt diese in Klassen.

Für Geschäftsreisende sind drei Gruppen von Klassen von Bedeutung. Erstens die **Visa aufgrund besonderer Vereinbarungen** (Artikel 10 der Verordnung): Klasse VE-1 für Staatsangehörige oder Ansässige von Staaten, mit denen Ruanda eine Visumbefreiungsvereinbarung hat, einfache Einreise für bis zu 90 Tage und nicht zur Beschäftigung; VE-2 für einen Transitreisenden, der durch Umstände außerhalb seines Einflusses festsitzt, bis zu 72 Stunden; Klasse VC für Flugzeug- und Schiffsbesatzungen; und Klasse VP, wobei VP-1 Bürgern der Ostafrikanischen Gemeinschaft (EAC) ein Visum bei Ankunft für sechs Monate gewährt, das verlängerbar ist, und VP-2 Angehörige anderer regionaler visumfreier Gemeinschaften erfasst. Zweitens das **Transitvisum** (Klasse VT), einfache Einreise für bis zu 72 Stunden, dessen Inhaber „nicht arbeiten darf“ (Artikel 11). Drittens das **Besuchervisum**, das Artikel 12 als Visum für einen Besuch zu touristischen Zwecken, zur Arbeitssuche, zum Besuch von Freunden, zur medizinischen Behandlung oder aus „sonstigen kurzfristigen Gründen außer zu Arbeitszwecken“ definiert, unterteilt in die zwölf Klassen nach Anhang I.

Alles, was über einen Besuch hinausgeht, einschließlich einer Erwerbstätigkeit aufgrund eines kurzen Vertrags, erfordert eine Aufenthaltserlaubnis; diese wird unter Arbeits- und Aufenthaltserlaubnisse behandelt.

Visum bei Ankunft und Gebührenbefreiungen

Nach Angaben der DGIE können Bürger aller Länder seit dem **1. Januar 2018** ohne vorherigen Antrag bei der Ankunft ein Visum erhalten. Bürger der Mitgliedstaaten der **Afrikanischen Union, des Commonwealth und der Frankophonie** erhalten bei der Ankunft ein Visum für einen Aufenthalt von 30 Tagen ohne Gebühr, eine Regelung, die ruandische Auslandsvertretungen auf 2020 datieren. Bürger von 19 Staaten erhalten ein kostenloses Visum mit einer Gültigkeit von 90 Tagen: Angola, Benin, die Zentralafrikanische Republik, Tschad, Côte d’Ivoire, die Demokratische Republik Kongo, Ghana, Guinea, Haiti, Indonesien, Mauritius, die Philippinen, Katar, St. Kitts und Nevis, São Tomé und Príncipe, Senegal, die Seychellen, Sierra Leone und Singapur. **EAC-Bürger** erhalten bei der Ankunft einen kostenlosen Passierschein mit einer Gültigkeit von sechs Monaten. Alle anderen Besucher zahlen die Gebühr für die jeweilige Klasse, die die DGIE für das gewöhnliche Besuchervisum auf **50 USD für die einfache und 70 USD für die mehrfache Einreise** begrenzt.

Im November 2023 kündigte der Präsident an, dass Afrikaner ohne Visum nach Ruanda reisen können sollten. Die eigenen Seiten der DGIE beschreiben weiterhin ein Visum bei Ankunft mit Gebührenbefreiung für Bürger der Afrikanischen Union, und im Rechtsportal wurde kein Durchführungsinstrument gefunden; zutreffend ist daher zum 10. Oktober 2026 die Aussage, dass Bürger der Afrikanischen Union bei der Ankunft **keine Visumgebühr** zahlen; der Stempel und die Begrenzung auf 30 Tage gelten weiterhin.

Reisende, die nicht von der Visumpflicht befreit sind, können vorab online über IremboGov, das Portal für Behördendienste, oder bei einer ruandischen Auslandsvertretung einen Antrag stellen, und Online-Antragsteller können online oder bei der Ankunft zahlen. Die DGIE weist darauf hin, dass keine Agentur befugt ist, im Namen eines Reisenden einen Antrag zu stellen; Visum-Websites Dritter verlangen mehr als die amtliche Gebühr. Ein Reisepass mit einer Gültigkeit von mindestens sechs Monaten wird erwartet.

Von Geschäftsreisenden genutzte Besucher- und Transitvisumklassen (Ministerialverordnung Nr. 06/01, Anhänge I und IV)

Klasse	Zweck	Gebühr (USD)	Gültigkeit und Bedingungen
V1	Urlaub, Besichtigungen oder sonstige kurzfristige Gründe außer Arbeit	50 einfach / 70 mehrfach	30 Tage bei einfacher Einreise oder 90 Tage bei mehrfacher; bei Ankunft, online oder bei einer Auslandsvertretung
V2	Besuch bei einem in Ruanda ansässigen Familienangehörigen	50 einfach / 70 mehrfach	30 oder 90 Tage; keine Erwerbstätigkeit
V4	Fachkraft auf Arbeitssuche in einem Beruf der Occupation in Demand List	50	90 Tage, verlängerbar, mehrfache Einreise; keine Erwerbstätigkeit bis zur Erteilung einer Erlaubnis; erlischt mit Aufnahme der Beschäftigung
V5	Konferenz, Sitzung, Workshop oder Ähnliches	50	30 Tage; bei Ankunft, online oder bei einer Auslandsvertretung
V6	Potenzieller Investor, Unternehmer oder Händler, der Geschäftsmöglichkeiten erkundet	50 einfach / 70 mehrfach	90 Tage, einmal verlängerbar; erteilt von einer Auslandsvertretung oder der DGIE; keine Erwerbstätigkeit
V7	Medizinische Behandlung und Begleitperson des Patienten	30	90 Tage, verlängerbar, mehrfache Einreise; keine Erwerbstätigkeit
V8	Reisegruppe von vier bis zehn Personen	150	30 Tage, einfache Einreise

Klasse	Zweck	Gebühr (USD)	Gültigkeit und Bedingungen
V9	Nicht ansässiger Investor, Mitglied des Verwaltungsrats oder Vertreter eines multinationalen Unternehmens mit bedeutender Geschäftstätigkeit in Ruanda	200	2 bis 10 Jahre, verlängerbar, mehrfache Einreise; erteilt von der DGIE
V10	Überbrückungsvisum für einen Ausländer, der seinen Status verloren hat und ausreist oder einen neuen Status beantragt	30	Bis zu 90 Tage, einfache Einreise, endet mit der Ausreise; keine Erwerbstätigkeit
V11	East Africa Tourist Visa (Ostafrikanisches Touristenvisum)	100	Nach Maßgabe des zwischenstaatlichen Abkommens; keine Erwerbstätigkeit
V12	Langzeit-Besuchervisum auf Gegenseitigkeitsbasis	160	Bis zu 10 Jahre, verlängerbar; keine Erwerbstätigkeit
VT	Transit	30	72 Stunden, einfache Einreise; keine Erwerbstätigkeit

Geschäftsreisende: die Klasse wählen und sich in ihrem Rahmen halten

Die meisten kurzen Geschäftsreisen erfolgen mit dem gewöhnlichen Visum bei Ankunft oder mit einem über IremboGov erteilten E-Visum, und für Bürger eines Staates der Afrikanischen Union, des Commonwealth oder der Frankophonie ist dieses Visum kostenlos. Ein Besucher darf an Sitzungen teilnehmen, verhandeln, Standorte besichtigen und eine Konferenz besuchen; die Verordnung zieht die Grenze bei „Arbeitszwecken“. Die Verordnung definiert Arbeit für Besucher nicht; die vorsichtige Linie ist daher, dass ein Besucher besprechen, verhandeln und besichtigen darf, aber nicht die Dienstleistungen oder produktiven Tätigkeiten erbringen darf, für die ein Unternehmen in Ruanda bezahlt wird, etwa Anlagen installieren, Personal führen, einen Beratungsauftrag vor Ort ausführen oder eine Schicht arbeiten. Diese Tätigkeiten erfordern eine Aufenthaltserlaubnis, selbst wenn sie nur Wochen dauern: Die Klasse **R** erfasst einen Arbeitsvertrag von höchstens 90 Tagen für 50.000 RWF, und die Klasse **Q2** für 250.000 RWF für ein Jahr eignet sich für eine im Ausland ansässige Person, die im Rahmen eines fortlaufenden Auftrags regelmäßig für kurze Zeiträume kommt.

Zwei Klassen sind für Investoren gedacht. **V6** gilt für einen potenziellen Investor, Unternehmer oder Händler, der Möglichkeiten erkundet, ist 90 Tage gültig und einmal verlängerbar, für einfache oder mehrfache Einreise; es wird von einer ruandischen Auslandsvertretung oder einer DGIE-Dienststelle und nicht bei der Ankunft erteilt, und sein Inhaber darf nicht arbeiten. **V9** gilt für einen ausländischen Investor, ein Mitglied des Verwaltungsrats oder einen Vertreter eines multinationalen Unternehmens, der nicht in Ruanda ansässig ist, dort aber bedeutende Geschäftstätigkeiten hat und regelmäßig einreist; es wird von der DGIE erteilt, erlaubt mehrfache Einreisen und ist für 200 USD zwei bis zehn

Jahre gültig. Für einen nicht ansässigen Direktor, der an vierteljährlichen Sitzungen des Verwaltungsrats teilnimmt, erspart V9 wiederholte Anträge und das Risiko, dass ein Visum für die einfache Einreise zwischen zwei Reisen abläuft.

Konferenzbesucher nutzen V5 für 30 Tage. V4 erlaubt einer Fachkraft, deren Beruf auf der Occupation in Demand List steht, die Einreise für 90 Tage zur Arbeitssuche; der Inhaber darf bis zur Erteilung einer Erlaubnis nicht arbeiten, und das Visum erlischt, sobald der Inhaber eine Beschäftigung gefunden hat; der Arbeitgeber muss dann innerhalb von 15 Arbeitstagen nach Unterzeichnung des Vertrags die Erlaubnis beantragen.

Einreisevoraussetzungen, Ablehnung und die Pflichten von Gastgebern

Nach Artikel 6 des Gesetzes Nr. 57/2018 kann die DGIE von einem Besucher, bei dem sie eine mögliche Behandlungsbedürftigkeit annimmt, einen Krankenversicherungsnachweis verlangen, einer Person, die voraussichtlich das Gesundheitssystem belasten wird, die Einreise verweigern und Impfbescheinigungen nach den Regeln der Weltgesundheitsorganisation oder den Richtlinien des Gesundheitsministeriums verlangen. Nach Artikel 7 kann die DGIE einen Nachweis ausreichender Mittel und bei einem beabsichtigten befristeten Aufenthalt einen Bürgen verlangen, der die Kosten der Rückführung deckt. Artikel 9 nennt die Gründe, aus denen ein Visum oder eine Erlaubnis versagt werden kann, darunter eine strafrechtliche Verurteilung, Verbindungen zu kriminellen Gruppen, die Nichterfüllung der Antragsvoraussetzungen, der Missbrauch eines früheren Visums oder einer früheren Erlaubnis, falsche Angaben, unzureichende Mittel, eine Bedrohung der nationalen Sicherheit sowie die Leugnung, Verharmlosung oder Begehung von Völkermord. Nach Artikel 11 gilt eine Person, der ein Visum verweigert oder deren Erlaubnis widerrufen wurde, als nicht zur Einreise berechtigt.

Die DGIE verfügt nach Artikel 14 außerdem über Ermessensbefugnisse: Sie kann Personen von Einreiseformalitäten befreien, Bußgelder für Ausländer, die nicht zahlen können, ermäßigen, die Durchreise ohne gültiges Reisedokument für bis zu 72 Stunden gestatten und einem hochrangigen Besucher und seinem Gefolge einen Aufenthalt von bis zu sechs Monaten erlauben. Ein Transitreisender, der wegen einer Flugplanänderung oder schlechten Wetters am Flughafen festsitzt, ist nach Artikel 10 der Verordnung für bis zu 72 Stunden vom Einreisevisum befreit, sofern er seine Abreise nicht absichtlich hinauszögert.

Gastgeber haben eigene Pflichten. Ein Hotel oder ein anderer Beherbergungsbetrieb muss Aufzeichnungen über Gäste und Kopien ihrer Reisedokumente zur Einsichtnahme aufbewahren, und der Eigentümer eines Wohnhauses darf nur an einen Ausländer mit gültigem Visum oder gültiger Aufenthaltserlaubnis vermieten und muss die nächstgelegene Einwanderungsdienststelle bei Ende des Mietverhältnisses unterrichten (Artikel 35 des Gesetzes); bei einem Eigentümer, der einen Ausländer mit irregulärem Aufenthalt beherbergt, wird die Kenntnis der Unregelmäßigkeit vermutet. Verkehrsunternehmen müssen den Einwanderungsbeamten vor Abflug oder Ankunft Passagierdaten übermitteln (Artikel 36), und das Gesetz Nr. 006/2024 vom 19/01/2024 über vorab übermittelte Passagierdaten und Fluggastdatensätze sowie die Ministerialverordnung Nr. 001/01 vom 10/05/2024 zur Festlegung der Datenelemente und des Zeitpunkts ihrer Übermittlung fügen für Beförderungsunternehmen Pflichten zu vorab übermittelten Passagierdaten (API) und

Fluggastdatensätzen (PNR) hinzu. Gesellschaften, die Wohnraum für Mitarbeiter anmieten, sollten daher Kopien der Erlaubnisse ihrer ausländischen Arbeitnehmer in der Mietakte aufbewahren (Gewerbemiete, Büros und Wohnraum).

Ein Visum vor der Reise über IremboGov beschaffen

1. **Prüfen, ob eine Visumgebühr anfällt**

   Prüfen Sie auf der Seite der DGIE zum Visum bei Ankunft, ob die Staatsangehörigkeit des Reisenden unter die Gebührenbefreiung für die Afrikanische Union, das Commonwealth oder die Frankophonie, die Liste der 19 Staaten mit kostenlosem 90-Tage-Visum oder den sechsmonatigen EAC-Passierschein fällt. Ist dies der Fall, kann der Reisende das Visum einfach bei der Ankunft erhalten.

2. **Die Klasse wählen**

   Nutzen Sie V1 oder das Visum bei Ankunft für eine kurze Reise zu Besprechungen, V5 für eine Konferenz, V6 für eine Erkundungsreise vor einer Investition und V9 für einen nicht ansässigen Investor oder Direktor, der wiederholt einreisen wird. Wird eine Erwerbstätigkeit ausgeübt, planen Sie stattdessen eine Aufenthaltserlaubnis (Klasse R oder Q2).

3. **Unterlagen vorbereiten**

   Ein Reisepass mit einer Gültigkeit von mindestens sechs Monaten, ein Passfoto, der Reiseplan und, für V6 oder V9, ein Schreiben, das den geschäftlichen Zweck beschreibt, sowie für V9 Nachweise über die Investition oder die Funktion im Verwaltungsrat. Die DGIE kann einen Nachweis ausreichender Mittel, eine Krankenversicherung oder eine Impfbescheinigung verlangen.

4. **Online beantragen**

   Stellen Sie den Antrag auf IremboGov oder bei der ruandischen Auslandsvertretung im Wohnsitzland und meiden Sie inoffizielle Visumagenturen. V9 wird von der DGIE selbst erteilt, V6 von einer Auslandsvertretung oder der DGIE.

5. **Zahlen und reisen**

   Zahlen Sie die Gebühr für die Klasse online oder bei der Ankunft (50 USD für die einfache oder 70 USD für die mehrfache Einreise bei einem gewöhnlichen Besuchervisum; 200 USD für V9) und führen Sie das Genehmigungsschreiben mit.

6. **Ablaufdatum überwachen**

   Reisen Sie aus oder ändern Sie Ihren Status, bevor das Visum abläuft: Ein verspäteter Antrag oder eine Überschreitung der Aufenthaltsdauer um sechs Tage oder mehr kostet 50.000 RWF und steigt bei mehr als neun Monaten auf 1.000.000 RWF (Artikel 58 der Verordnung), und der Besucher kann ausgewiesen werden.

Visa nach dem Investitionsgesetz und Aufenthalt für vermögende Investoren

Das Gesetz Nr. 006/2021 vom 05/02/2021 über Investitionsförderung und -erleichterung (Investitionsgesetz) stellt in den Anhängen XXI und XXII weitere einwanderungsrechtliche Anreize in Aussicht: ein zweijähriges Visum für ausländische Start-up-Gründer und innovative Unternehmer und ihre Familienangehörigen, ein zweijähriges Visum für berechtigte internationale Hochschulabsolventen und Talente und ein zweijähriges Visum für berechtigte Remote-Arbeitskräfte in vorrangigen Berufsfeldern, jeweils innerhalb von zwei Wochen zu bearbeiten, ferner die Berechtigung zum Daueraufenthalt nach Kriterien, die andere Gesetze festlegen sollen, für vermögende Privatpersonen, die Artikel 2 Nr. 22 als Personen definiert, die mindestens 1.000.000 USD in ein registriertes Projekt in einem vorrangigen Wirtschaftssektor investieren oder hochwertige Immobilien im Wert von mindestens 500.000 USD erwerben, sowie die ruandische Staatsangehörigkeit durch Erwerb nach fünf Jahren Daueraufenthalt, wenn die Voraussetzungen weiterhin erfüllt sind (FAQ 53).

Dem Grunde nach handelt es sich um gesetzliche Ansprüche, doch zum 10. Oktober 2026 wurde keine eigene DGIE-Visumklasse und kein eigener IremboGov-Dienst dafür gefunden, und Anhang I der Verordnung von 2019 enthält weiterhin die oben aufgeführten zwölf Besucherklassen. Ein Investor, der sich darauf stützen möchte, sollte den Antrag über das Rwanda Development Board (RDB) stellen, das Investoren nach Artikel 14 des Investitionsgesetzes bei Visa und Erlaubnissen unterstützt, und das RDB fragen, welche DGIE-Klasse erteilt wird. Insbesondere Remote-Arbeitskräfte sollten nicht davon ausgehen, dass die Verordnung ein „Digitalnomaden“-Visum kennt; Fernarbeit für einen ausländischen Arbeitgeber während eines Aufenthalts in Ruanda mit einem gewöhnlichen Besuchervisum ist keine Tätigkeit, die die Besucherklassen gestatten (Investitionsanreize).

Vor einer Geschäftsreise nach Ruanda

Eine kurze Checkliste für eine Gesellschaft, die Mitarbeiter oder Direktoren zu Besprechungen, Standortbesichtigungen oder kurzen Einsätzen nach Ruanda entsendet.

- [ ] **Prüfung der Staatsangehörigkeit**
  Gebührenbefreiung, kostenloses 90-Tage-Visum, EAC-Pass oder gebührenpflichtiges Visum; beachten Sie die 30-Tage-Grenze beim gebührenbefreiten Visum.
- [ ] **Zweck prüfen**
  Besprechungen und Verhandlungen fallen unter eine Besucherklasse; Installation, Überwachung oder entgeltliche Leistungen vor Ort erfordern eine Erlaubnis der Klasse R oder Q2.
- [ ] **Häufigkeit prüfen**
  Ein Direktor oder Investor, der mehrmals im Jahr einreist, sollte das V9-Visum in Betracht ziehen (200 USD, zwei bis zehn Jahre).
- [ ] **Reisepass und Gesundheit**
  Der Reisepass muss mindestens sechs Monate gültig sein; führen Sie die nach den geltenden Anordnungen des Gesundheitsministeriums erforderlichen Impfnachweise sowie eine Reisekrankenversicherung mit.

- [ ] **Unterkunft**
  Hotels erfassen die Ausweisdokumente ihrer Gäste; die Vermietung einer Firmenwohnung an einen Ausländer setzt ein gültiges Visum oder eine gültige Erlaubnis voraus, und bei Ende des Mietverhältnisses ist die Einwanderungsbehörde zu benachrichtigen.

- [ ] **Ausreisedatum**
  Notieren Sie sich das Ablaufdatum des Visums; Überschreitungen der Aufenthaltsdauer um sechs Tage oder mehr werden nach Artikel 58 der Verordnung mit Geldbußen belegt.

Vom Besucher zum Gebietsansässigen ohne Lücke

Viele Investoren reisen mit einem Besuchervisum ein, gründen eine Gesellschaft oder unterzeichnen einen Arbeitsvertrag und entscheiden sich dann zu bleiben. Das ist rechtmäßig, doch die Frist beginnt sofort zu laufen. Nach Artikel 14 der Verordnung ist eine befristete Aufenthaltserlaubnis innerhalb von 15 Arbeitstagen nach Unterzeichnung eines Arbeitsvertrags in Ruanda oder nach der Eintragung eines Unternehmens nach der Einreise zu beantragen; der Antrag wird über IremboGov gestellt, während sich der Antragsteller in Ruanda aufhält. Bis zur Erteilung der Erlaubnis bleibt die Person Besucher und darf keine Arbeit aufnehmen, und ein Arbeitgeber, der ihr die Arbeitsaufnahme gestattet, setzt sich einem Risiko nach Artikel 46 des Gesetzes Nr. 57/2018 aus.

Ein Ausländer, dessen Status endet, etwa weil das Arbeitsverhältnis beendet oder eine Erlaubnis widerrufen wird, kann ein V10-Überbrückungsvisum für bis zu 90 Tage erhalten, um die Ausreise vorzubereiten oder einen neuen Status zu beantragen. Nach Artikel 32 des Gesetzes muss sich jeder gebietsansässige Ausländer bei der nächstgelegenen DGIE-Dienststelle melden und die DGIE vor einer Änderung des Aufenthaltszwecks unterrichten. Geschäftsreisende, die Gesellschafter werden, sollten zudem bedenken, dass die Gesellschaftsgründung beim RDB online ohne persönliche Vorsprache abgeschlossen werden kann (Gesellschaftsgründung beim RDB), während aufenthaltsrechtliche Erlaubnisse nur aus Ruanda heraus beantragt werden können.

RECHENBEISPIEL

Vier Reisende zu einer Verwaltungsratssitzung in Kigali und zur Inbetriebnahme einer Anlage

Eine ruandische Tochtergesellschaft eines US-Konzerns hält ihre Verwaltungsratssitzung in Kigali ab und nimmt neue Ausrüstung in Betrieb. Vier Personen reisen an. Staatsangehörigkeiten, Reisedauer und Entscheidungen dienen der Veranschaulichung; die Gebühren sind diejenigen nach Anhang IV der Verordnung und auf der Seite der DGIE zum Visum bei Ankunft.

Britischer Vorsitzender (Commonwealth), 5-tägige Reise	Visum bei Ankunft, gebührenbefreit für 30 Tage: 0 USD.
Kenianischer Vertriebsdirektor (EAC), 5-tägige Reise	Kostenloser Pass bei Ankunft mit einer Gültigkeit von sechs Monaten: 0 USD. Die Teilnahme an der Verwaltungsratssitzung ist keine erlaubnispflichtige Arbeit.

US-amerikanischer Investor und Direktor, der drei Jahre lang an vier Verwaltungsratssitzungen pro Jahr teilnimmt	Visa für die einmalige Einreise: 12 Reisen × 50 USD = 600 USD. Ein drei Jahre gültiges V9-Visum: 200 USD, was 400 USD und zwölf Anträge spart.
Deutscher Ingenieur, der 60 Tage lang Ausrüstung installiert	Installation ist Arbeit: Einreise mit einem Besuchervisum (50 USD), anschließend beantragt der Arbeitgeber innerhalb von 15 Arbeitstagen nach der Einreise eine Erlaubnis der Klasse R: 50.000 RWF. Ohne die Erlaubnis hält sich der Ingenieur als Ausländer irregulär im Land auf, und dem Unternehmen droht nach Artikel 46 des Gesetzes eine Geldstrafe von 1.000.000 RWF bis 3.000.000 RWF.
Amtliche Kosten insgesamt	200 USD + 50 USD + 50.000 RWF, gegenüber einer möglichen Geldstrafe von bis zu 3.000.000 RWF, wenn der Ingenieur mit einem Besuchervisum gearbeitet hätte.

Wäre der Ingenieur Kenianer gewesen, hätte der sechsmonatige EAC-Pass die Einreise abgedeckt, für die Installationsarbeiten wäre jedoch weiterhin eine Aufenthaltserlaubnis erforderlich gewesen; die DGIE erhebt von EAC-Bürgern keine Gebühr für die Erlaubnis.

Die 30-Tage-Grenze beim gebührenbefreiten Visum ist für einen Commonwealth-Staatsangehörigen von Bedeutung, der länger bleibt: Wer vor dem 30. Tag ausreist oder seinen Status ändert, vermeidet Geldbußen nach Artikel 58.

Fragen von Investoren

Kann ich in Ruanda ein Visum bei Ankunft erhalten?

Ja. Seit dem 1. Januar 2018 können Staatsangehörige aller Länder ein Visum bei Ankunft erhalten, ohne es vorab zu beantragen. Staatsangehörige von Staaten der Afrikanischen Union, des Commonwealth und der Frankophonie zahlen für einen 30-tägigen Aufenthalt keine Gebühr, Staatsangehörige von 19 aufgeführten Staaten erhalten ein kostenloses 90-Tage-Visum, und EAC-Bürger erhalten einen kostenlosen sechsmonatigen Pass. Alle anderen zahlen bis zu 50 USD für die einmalige Einreise oder 70 USD für die mehrfache Einreise.

Ist Ruanda für alle Afrikaner visumfrei?

Im November 2023 wurde eine visumfreie Regelung für Afrikaner angekündigt, doch die veröffentlichten Vorschriften der DGIE beschreiben ein Visum bei Ankunft, bei dem Bürgern der Afrikanischen Union die Gebühr für einen 30-tägigen Aufenthalt erlassen wird, und ein Umsetzungsrechtsakt wurde nicht gefunden. In der Praxis zahlen Bürger der Afrikanischen Union keine Visumgebühr, die 30-Tage-Grenze gilt jedoch.

Welches Visum sollte ein nicht gebietsansässiger Investor oder Direktor verwenden?

Das V9-Visum nach Anhang I der Ministerialverordnung Nr. 06/01 ist für einen ausländischen Investor, ein Mitglied des Verwaltungsrats oder einen Vertreter eines multinationalen Unternehmens bestimmt, der nicht in Ruanda lebt, dort aber erhebliche Geschäftstätigkeiten hat und regelmäßig einreist. Die DGIE erteilt es für 200 USD, zur mehrfachen Einreise, für zwei bis zehn Jahre, verlängerbar.

Darf ich mit einem Besuchervisum in Ruanda arbeiten?

Nein. Jede Besucherklasse der Ministerialverordnung Nr. 06/01 schließt Arbeitszwecke aus, und der Inhaber eines Transitvisums darf nicht arbeiten. Selbst für einen Vertrag von 90 Tagen oder weniger ist eine Aufenthaltserlaubnis der Klasse R zum Preis von 50.000 RWF erforderlich, und wer regelmäßig für kurze Einsätze entsandt wird, benötigt in der Regel eine Q2-Erlaubnis zum Preis von 250.000 RWF für ein Jahr.

Gibt es in Ruanda ein Visum für digitale Nomaden oder Fernarbeitende?

Das Investitionsgesetz sieht für qualifizierte Fernarbeitende in vorrangigen Berufsfeldern ein zweijähriges Visum vor, das innerhalb von zwei Wochen bearbeitet wird, doch zum 10. Oktober 2026 wurde keine DGIE-Klasse und kein IremboGov-Dienst zu seiner Umsetzung gefunden. Stellen Sie den Antrag über das RDB und fragen Sie, welche Klasse erteilt wird; die gewöhnlichen Besucherklassen berechtigen nicht zur Arbeit.

Was geschieht, wenn ich die Gültigkeitsdauer meines ruandischen Visums überschreite?

Artikel 58 der Ministerialverordnung Nr. 06/01 belegt verspätete Anträge oder die Überschreitung der Aufenthaltsdauer mit Geldbußen: 50.000 RWF für 6 bis 15 Tage, 70.000 RWF für 16 bis 30 Tage, ansteigend bis zu 1.000.000 RWF für mehr als neun Monate. Der Ausländer kann zudem ausgewiesen und bei einem späteren Besuch als nicht einreiseberechtigt behandelt werden.

AUSBLICK AUF 2027

- Formalisierung der Ankündigung vom November 2023 zur visumfreien Einreise für Afrikaner: Verfolgen Sie die Seite der DGIE zum Visum bei Ankunft und das Amtsblatt im Hinblick auf eine Änderung von Anhang I oder IV der Ministerialverordnung Nr. 06/01.
- Im Mai 2026 wurde berichtet, dass das East Africa Tourist Visa (V11, 100 USD) über IremboGov abgewickelt werden soll; der Bericht stammt aus einer Sekundärquelle und sollte auf der Website der DGIE überprüft werden.
- Umsetzung der im Investitionsgesetz vorgesehenen zweijährigen Visa für Unternehmer, Fachkräfte und Fernarbeitende, für die es noch keine veröffentlichte DGIE-Klasse gibt.
- Die Vorschriften über Beförderungsdaten nach dem Gesetz Nr. 006/2024 vom 19/01/2024 können zu Überprüfungspflichten vor Reiseantritt führen, die kurzfristige Buchungen betreffen.

Begriffe, denen Sie in den Unterlagen begegnen

Englisch	Kinyarwanda	Französisch	Bedeutung
Visitor visa	*Viza yo gusura*	*Visa de visite*	Das Visum für kurze Aufenthalte ohne Arbeitszweck, in zwölf Klassen V1 bis V12 (Artikel 12 und Anhang I der Ministerialverordnung Nr. 06/01).
Transit visa (VT)	*Viza yo gutambuka*	*Visa de transit*	Visum zur einmaligen Einreise für bis zu 72 Stunden; der Inhaber darf nicht arbeiten (Artikel 11).
Entry visa	*Viza yo kwinjira*	*Visa d'entrée*	Die Visumkategorie nach Artikel 8 des Gesetzes Nr. 57/2018; der Begriff wird in Anhang IV auch für Besuchervisa zur einmaligen und zur mehrfachen Einreise verwendet.
Visa waiver regime	*Amasezerano yo gusonerana ikiguzi kuri viza*	*Accord d'exonération de frais de visa*	Ein Abkommen zwischen Ruanda und anderen Staaten, mit dem die Kosten für Visa oder Erlaubnisse erlassen werden (Artikel 24 der Verordnung).
Delay to apply or renew	*Gutinda gusaba no kongeresha viza cyangwa uruhushya rwo kuba mu Rwanda*	*Retard de demande ou renouvellement du visa ou permis de séjour*	Die Ordnungswidrigkeit, die nach Artikel 58 der Verordnung mit einer gestaffelten Geldbuße belegt wird.
Directorate General of Immigration and Emigration (DGIE)	*Ibiro Bikuru bishinzwe Abinjira n'Abasohoka mu Rwanda*	*Direction Générale chargée de l'Immigration et Émigration*	Die Behörde, die Visa und Erlaubnisse erteilt und die Grenzen kontrolliert.
Temporary residence permit	*Uruhushya rwo kuba mu Rwanda igihe giteganyijwe*	*Permis de séjour temporaire*	Erforderlich für jede Arbeit, auch für einen Vertrag von 90 Tagen oder weniger (Klasse R).
Resident identity card	*Ikarita iranga umunyamahanga*	*Carte d'identité pour étranger*	Wird zusammen mit einer Aufenthaltserlaubnis ausgestellt; ein Besucher erhält keinen.

AUSLÄNDISCHE UND RUANDISCHE INVESTOREN IM VERGLEICH

Ruandische Staatsangehörige reisen mit einem ruandischen Reisedokument oder einem sonstigen Nachweis der Staatsangehörigkeit ein und benötigen kein Visum (Artikel 4 des Gesetzes Nr. 57/2018). Für Ausländer hängen Kosten und Dauer eines Aufenthalts von der Staatsangehörigkeit und nicht vom Umfang der Investition ab: EAC-Bürger erhalten einen kostenlosen sechsmonatigen Pass; Bürger der Afrikanischen Union, des Commonwealth und der Frankophonie zahlen für 30 Tage keine Gebühr; Staatsangehörige von 19 aufgeführten Staaten erhalten ein kostenloses 90-Tage-Visum; alle anderen zahlen bis zu 50 USD oder 70 USD.

Diese Unterschiede enden an der Grenze. Keine Staatsangehörigkeit berechtigt dazu, mit einem Besuchervisum zu arbeiten, und ein Investor jeder Staatsangehörigkeit, der in Ruanda leben wird, benötigt eine Aufenthaltserlaubnis. Ein ausländischer Investor, der häufig einreist, sollte unabhängig von seiner Staatsangehörigkeit das V9-Visum nutzen, während ein Angehöriger der ruandischen Gemeinschaft im Ausland, der die Staatsangehörigkeit eines Landes erworben hat, das keine doppelte Staatsangehörigkeit zulässt, nach Artikel 20 der Verordnung einen Daueraufenthalt der Klasse L-4 erhalten kann.

WORAUF SIE ACHTEN SOLLTEN

- Die Annahme, dass die Ankündigung „visumfrei für Afrikaner“ die 30-Tage-Grenze beim gebührenbefreiten Visum aufhebt.
- Ingenieure oder Berater mit einem Besuchervisum zur Erbringung von Arbeitsleistungen zu entsenden; eine Erlaubnis der Klasse R ist selbst für wenige Wochen erforderlich.
- Inoffizielle Visa-Websites und Vermittler: Nach Angaben der DGIE ist keiner davon zugelassen, und Gebühren von mehr als 50 USD oder 70 USD für ein gewöhnliches Besuchervisum sind ein Warnsignal.
- Das V6-Visum am Flughafen zu beantragen: Nach Anhang I wird es von einer Auslandsvertretung oder einer DGIE-Dienststelle erteilt.
- Ein Besuchervisum ablaufen zu lassen, während ein Antrag auf eine Erlaubnis noch anhängig ist; behalten Sie beide Daten im Blick und nutzen Sie das V10-Visum, wenn der Status erlischt.
- Ausländische Mitarbeiter in einer Wohnung unterzubringen, deren Eigentümer kein gültiges Visum und keine gültige Erlaubnis vorgelegt wurde, wie es Artikel 35 des Gesetzes verlangt.

AMTLICHE QUELLEN

- DGIE: Visum bei Ankunft (Visa on arrival) — https://www.migration.gov.rw/visa-on-arrival
- DGIE: Besuchervisum (Visitors visa) — https://www.migration.gov.rw/visa/visitors-visa
- DGIE: Ministerialverordnung Nr. 06/01 vom 29/05/2019 über Einwanderung und Auswanderung (Anhang I Besucherklassen, Anhang IV Gebühren) — https://www.migration.gov.rw/fileadmin/user_upload/pdf_files/ministerial_order_relating_to_immigration.pdf
- RwandaLII: Gesetz Nr. 57/2018 vom 13/08/2018 über Einwanderung und Auswanderung in Ruanda — https://rwandalii.org/akn/rw/act/law/2018/57/eng@2018-09-20/source.pdf
- IremboGov: Online-Anträge für Visa und Erlaubnisse — https://irembo.gov.rw

Kündigung, Abfindung und betriebsbedingte Entlassung in Ruanda: berechtigte Gründe, die Kündigungsfristen von 15 und 30 Tagen, geschützte Arbeitnehmer, schweres Fehlverhalten und die 48-Stunden-Frist, Entlassung aus wirtschaftlichen oder technologischen Gründen, Abgangsleistungen von zwei bis sieben Monatsgehältern, Schadensersatz bei ungerechtfertigter Kündigung, Schlussabrechnung und die Bescheinigung über geleistete Dienste

Überprüft am 19. November 2026 · Verfasst von einem Wirtschaftsjuristen mit über 30 Jahren internationaler Erfahrung · Rechts- und Steuerinformationen, keine Rechtsberatung · So prüfen wir · In der App öffnen

DAS WICHTIGSTE IN KÜRZE

- Ein unbefristeter Arbeitsvertrag kann von jeder Partei nur aus berechtigten Gründen gekündigt werden (Artikel 27 des Gesetzes Nr. 66/2018 vom 30/08/2018 zur Regelung der Arbeit in Ruanda), und zwar durch schriftliche, mit Gründen versehene Kündigung mit einer Frist von mindestens 15 Tagen, wenn der Arbeitnehmer weniger als ein Jahr beschäftigt ist, und von 30 Tagen bei einer Beschäftigungsdauer von mehr als einem Jahr (Artikel 24 und 29); während der Probezeit, einer Suspendierung oder eines Urlaubs darf keine Kündigung ausgesprochen werden.
- Ein Arbeitgeber kann wegen schweren Fehlverhaltens ohne Kündigungsfrist kündigen, muss den Arbeitnehmer jedoch innerhalb von 48 Stunden nach Bekanntwerden der Beweise schriftlich unter Angabe der Gründe benachrichtigen (Artikel 26); die Ministerialverordnung Nr. 002/19.20 vom 17/03/2020 führt fünfzehn Handlungen schweren Fehlverhaltens auf, und ein Arbeitgeber kann weitere nur mit Genehmigung des Ministers hinzufügen.
- Bei einer Entlassung aus wirtschaftlichen Gründen oder wegen Technologietransfers muss der Arbeitgeber die Arbeitnehmervertreter und anschließend den Arbeitsinspektor schriftlich unterrichten und die Arbeitnehmer nach Leistung, Qualifikation, Erfahrung im Unternehmen und gesetzlich anerkannten unterhaltsberechtigten Angehörigen auswählen (Artikel 21); ein entlassener Arbeitnehmer hat sechs Monate lang Vorrang bei der Wiedereinstellung (Artikel 22).
- Nach mindestens 12 aufeinanderfolgenden Monaten Beschäftigung hat der Arbeitnehmer bei einer Kündigung aus wirtschaftlichen Gründen, wegen Technologietransfers oder wegen Krankheit Anspruch auf Abgangsleistungen in Höhe von mindestens dem Zwei- bis Siebenfachen des durchschnittlichen Monatsgehalts je nach Beschäftigungsdauer, zahlbar innerhalb von sieben Arbeitstagen (Artikel 31).

- Eine ungerechtfertigte Kündigung begründet einen Schadensersatzanspruch von drei bis sechs Monatsgehältern oder von bis zu neun Nettomonatsgehältern, wenn der Arbeitnehmer mehr als zehn Jahre bei dem Arbeitgeber beschäftigt war (Artikel 30); Ansprüche von Arbeitnehmern verjähren nach zwei Jahren (Artikel 104).

Wie das Arbeitsverhältnis nach dem Arbeitsgesetz endet

Die Beendigung ist in Abschnitt 2 von Kapitel II des **Gesetzes Nr. 66/2018 vom 30/08/2018 zur Regelung der Arbeit in Ruanda** (Arbeitsgesetz) in der durch das Gesetz Nr. 027/2023 vom 18/05/2023 geänderten Fassung sowie in den auf seiner Grundlage erlassenen Ministerialverordnungen vom 17. März 2020 geregelt. Das Gesetz kennt nur zwei Vertragsarten, befristete und unbefristete (Arbeitsverträge und Probezeit), und die Beendigungsmöglichkeiten unterscheiden sich jeweils. Ein **befristeter Vertrag** endet automatisch mit Ablauf; vorher kann er einvernehmlich oder von einer Partei aus berechtigten Gründen beendet werden, und ein Arbeitnehmer, der nach Ablauf ohne schriftliche Verlängerung weiterarbeitet, wird für die geleisteten Arbeitstage bezahlt (Artikel 28). Ein **unbefristeter Vertrag** kann von jeder Partei „aus berechtigten Gründen“ gekündigt werden (Artikel 27).

Das Gesetz zählt nicht auf, was als berechtigter Grund gilt. Es definiert die **ungerechtfertigte Kündigung** als Kündigung durch den Arbeitgeber „ohne berechtigte Gründe oder unter Missachtung der gesetzlich vorgesehenen Verfahren“ (Artikel 3 Nr. 17), sodass eine Kündigung entweder wegen eines unzureichenden Grundes oder wegen Nichteinhaltung des Verfahrens ungerechtfertigt sein kann. In der Praxis sind als Gründe anerkannt: das Verhalten oder die Leistung des Arbeitnehmers, dokumentiert im Disziplinarverfahren des Arbeitgebers; schweres Fehlverhalten; die wirtschaftliche oder technologische Lage des Arbeitgebers; andauernde Krankheit nach Ablauf des Sechsmonatszeitraums nach Artikel 55; und der Eintritt in den Ruhestand. Weitere Beendigungsgründe sind der Ablauf einer Befristung, die Kündigung durch den Arbeitnehmer unter Einhaltung der Kündigungsfrist, die einvernehmliche Aufhebung, eine schriftlich bewertete, nicht bestandene Probezeit (Artikel 13) und der Tod.

Zwei Punkte unterscheiden das ruandische Recht von vielen anderen Rechtsordnungen. Erstens gibt es **keine gesetzlich vorgeschriebene Anhörung vor der Kündigung**: Das Gesetz verlangt eine schriftliche Kündigung mit Begründung, und die Betriebsordnung des Arbeitgebers sowie die Disziplinarmaßnahmen nach Artikel 42 (Verwarnung, Verweis, Suspendierung von bis zu acht Tagen ohne Bezahlung und Entlassung) bilden das interne Verfahren. Manche Zusammenfassungen bezeichnen eine „Gelegenheit zur Stellungnahme“ als gesetzliche Pflicht; sie entspricht guter Praxis und ist oft in der Betriebsordnung festgelegt, steht aber nicht im Gesetz. Zweitens wendet das Gesetz auf individuelle und kollektive betriebsbedingte Kündigungen dasselbe Verfahren an, ohne einen Schwellenwert bei der Beschäftigtenzahl, der ein gesondertes kollektives Verfahren auslöst.

Kündigungsfrist und Entschädigung anstelle der Kündigungsfrist

Vorbehaltlich eines Tarifvertrags, der Betriebsordnung oder des Vertrags legt Artikel 24 die Mindestkündigungsfrist für beide Parteien auf **15 Tage** fest, wenn der Arbeitnehmer weniger als ein Jahr beschäftigt ist, und auf **30 Tage**, wenn er mehr als ein Jahr beschäftigt ist. Die Kündigung muss schriftlich erfolgen und die Gründe der Beendigung angeben (Artikel 24 und 29), und die Parteien

erfüllen den Vertrag während der Kündigungsfrist weiter. Während einer vom Arbeitgeber ausgesprochenen Kündigungsfrist darf der Arbeitnehmer an einem Tag pro Woche fernbleiben, um eine neue Stelle zu suchen. Eine Kündigungsfrist ist nicht erforderlich, wenn die Parteien dies vereinbaren (Artikel 29); darauf beruht ein ausgehandeltes Ausscheiden.

Eine Partei, die ohne Kündigungsfrist oder ohne Einhaltung der vollen Kündigungsfrist kündigt, muss der anderen die im Gesetz vorgesehene **Entschädigung anstelle der Kündigungsfrist** zahlen (Artikel 25), in der Praxis das Gehalt für die nicht gearbeitete Kündigungsfrist. Die Regel gilt für Arbeitnehmer ebenso wie für Arbeitgeber: Ein Arbeitnehmer, der ohne Kündigung die Arbeit niederlegt, schuldet eine Entschädigung. Kündigungsfristen, die über das gesetzliche Minimum hinausgehen und bei leitenden Angestellten üblich sind, sind zulässig und sollten im Vertrag festgelegt werden.

Während der **Probezeit** darf keine Kündigung mit Frist ausgesprochen werden, und der Arbeitgeber darf den Vertrag nicht kündigen, während der Arbeitnehmer suspendiert ist oder sich im Urlaub befindet (Artikel 24). Ein Arbeitnehmer, dessen Probezeit nicht erfolgreich verläuft, scheidet ohne Kündigungsfrist und ohne Abgangsleistungen aus, jedoch nur auf der Grundlage einer schriftlichen Bewertung (Artikel 13).

Wann eine Kündigung ausgeschlossen ist

Mehrere Schutzvorschriften durchbrechen die allgemeinen Regeln. Ein Arbeitgeber darf den Vertrag eines Arbeitnehmers nicht kündigen, während dieser **suspendiert ist oder sich im Urlaub befindet**, einschließlich Jahresurlaub, Krankheitsurlaub, Mutterschaftsurlaub und Sonderurlaub aus besonderem Anlass (Artikel 24). Der durch das Gesetz Nr. 027/2023 eingefügte Artikel 24 bis verbietet die Kündigung einer Arbeitnehmerin wegen **Schwangerschaft**, und während des Mutterschaftsurlaubs darf keine Kündigungsfrist laufen; danach kehrt die Arbeitnehmerin auf denselben Arbeitsplatz zurück (Artikel 61). Ein Arbeitnehmer darf infolge eines **Arbeitsunfalls** nicht entlassen werden, es sei denn, ein anerkannter Arzt erklärt ihn für unfähig, seine bisherige Tätigkeit wieder aufzunehmen; kann der Arbeitnehmer in anderer Funktion wieder arbeiten, muss der Arbeitgeber ihm eine geeignete andere Beschäftigung anbieten und kündigt andernfalls unter Gewährung der gesetzlich vorgesehenen Leistungen (Artikel 19). Es ist verboten, einen Arbeitnehmer deshalb zu entlassen, weil er **sexuelle Belästigung gemeldet oder darüber ausgesagt hat**, die von einem Vorgesetzten ausging, und liegen greifbare Beweise dafür vor, dass ein Arbeitnehmer wegen sexueller Belästigung durch einen Vorgesetzten gekündigt hat, wird diese Eigenkündigung als ungerechtfertigte Kündigung behandelt (Artikel 8). Diskriminierung bei der Kündigung aus einem der in Artikel 9 genannten Gründe ist verboten.

Arbeitnehmervertreter, Mitglieder des Ausschusses für Arbeitsschutz und Gesundheit am Arbeitsplatz und Gewerkschaftsvertreter, die wegen ihrer Vertretungsfunktion entlassen werden, erhalten einen erhöhten Schadensersatz von bis zu neun Nettomonatsgehältern (Artikel 30). Ein rechtmäßiger Streik berechtigt keine Partei zur Kündigung des Vertrags (Artikel 107), während ein rechtswidriger Streik selbst ein schweres Fehlverhalten darstellt (Betriebsordnung, Gewerkschaften und Arbeitsstreitigkeiten).

Die Suspendierung ist keine Beendigung, geht ihr aber oft voraus. Während einer verwaltungsinternen Untersuchung kann der Arbeitgeber den Arbeitnehmer schriftlich für bis zu **30 Tage** ohne Bezahlung suspendieren; das Gehalt wird berechnet, einbehalten und ausgezahlt, wenn der Arbeitnehmer entlastet

wird (Artikel 20). Artikel 18 nennt weitere Suspendierungsgründe, darunter eine disziplinarische Freistellung von acht Arbeitstagen, eine Freiheitsstrafe oder Untersuchungshaft von bis zu sechs Monaten und die Einstellung der Tätigkeit des Unternehmens wegen höherer Gewalt. Aus wirtschaftlichen oder technischen Gründen kann der Arbeitgeber Arbeitnehmer für bis zu **90 Tage** pro Jahr freistellen; nach Ablauf dieses Zeitraums gilt der Arbeitnehmer als entlassen und erhält Abgangsleistungen (Artikel 21).

Schweres Fehlverhalten: die 48-Stunden-Regel und die ministerielle Liste

Artikel 26 erlaubt dem Arbeitgeber, wegen **schweren Fehlverhaltens** ohne Kündigungsfrist zu kündigen, doch muss er den Arbeitnehmer innerhalb von **48 Stunden**, nachdem die Beweise für das Fehlverhalten bekannt geworden sind, schriftlich unter Angabe der Gründe benachrichtigen. Ein später versandtes Kündigungsschreiben kann als ungerechtfertigt angefochten werden, selbst wenn das Fehlverhalten nachgewiesen ist. Die Ministerialverordnung Nr. 002/19.20 vom 17/03/2020 zur Festlegung der Liste schweren Fehlverhaltens führt fünfzehn Handlungen auf: Diebstahl; Betrug; Schlägereien am Arbeitsplatz; Alkoholkonsum am Arbeitsplatz; Dienst unter dem Einfluss von Alkohol oder Drogen; Fälschung; jede Form von Diskriminierung am Arbeitsplatz; sexuelle Belästigung; das Fordern, Anbieten oder Annehmen von Bestechungsgeldern oder unrechtmäßigen Vorteilen; Veruntreuung; die unrechtmäßige Beschaffung oder Offenlegung vertraulicher beruflicher Informationen; Verhalten, das die Gesundheit und Sicherheit anderer am Arbeitsplatz gefährden kann; geschlechtsspezifische Gewalt am Arbeitsplatz; rechtswidriger Streik; und vorsätzliche Zerstörung von Betriebsmitteln.

Artikel 3 der Verordnung erlaubt einem Arbeitgeber, weitere, der Art seiner Geschäftstätigkeit entsprechende Handlungen hinzuzufügen, jedoch nur, wenn der für Arbeit zuständige Minister sie vor ihrer Anwendung genehmigt; die genehmigte Liste wird dann in die Betriebsordnung aufgenommen und den Arbeitnehmern schriftlich mitgeteilt. Ein Arbeitgeber, der ohne Genehmigung einfach „wiederholte Unpünktlichkeit“ oder „Verstoß gegen die IT-Richtlinie“ als schweres Fehlverhalten in sein Mitarbeiterhandbuch schreibt, kann sich für diese Handlungen nicht auf Artikel 26 berufen und muss eine Kündigungsfrist einhalten. Eine Kündigung wegen schweren Fehlverhaltens erfolgt ohne Kündigungsfrist und ohne Abgangsleistungen nach Artikel 31, doch angesammelter Jahresurlaub und sonstige abschließende Ansprüche bleiben zahlbar.

Entlassung aus wirtschaftlichen Gründen oder wegen Technologietransfers

Nach Artikel 21 kann der Arbeitgeber nach **Unterrichtung der Arbeitnehmervertreter** im Unternehmen individuelle oder kollektive Entlassungen wegen interner Reorganisation oder Restrukturierung aus wirtschaftlichen Gründen oder wegen Technologietransfers mit dem Ziel vornehmen, die Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens zu erhalten, und muss **den zuständigen Arbeitsinspektor schriftlich unterrichten**. Die zu entlassenden Arbeitnehmer werden nach vier Kriterien in eine Liste aufgenommen: Leistung, berufliche Qualifikation, Erfahrung im Unternehmen und gesetzlich anerkannte unterhaltsberechtigte Angehörige. Das Gesetz sieht weder eine Mindestdauer für die

Konsultation noch einen Schwellenwert bei der Beschäftigtenzahl vor, doch der Inspektor kann die Auswahl und die Unterrichtung der Vertreter prüfen, sodass aus der Akte hervorgehen sollte, wie jedes Kriterium gewichtet wurde.

Ein aus wirtschaftlichen oder technischen Gründen entlassener Arbeitnehmer hat **sechs Monate** lang nach der Entlassung Anspruch darauf, ohne Auswahlverfahren wieder eingestellt zu werden, wenn der Arbeitgeber eine Stelle besetzen will, für die er das erforderliche Profil hat (Artikel 22). Vor der Schließung oder Verlegung eines Unternehmens muss der Arbeitgeber dies zudem mindestens 15 Tage im Voraus beim Arbeitsinspektor anzeigen (Artikel 116). Ändert sich die Rechtsform des Unternehmens, bleiben laufende Verträge zwischen dem neuen Arbeitgeber und den bisherigen Arbeitnehmern wirksam und können nur nach Maßgabe des Gesetzes gekündigt werden (Artikel 15), doch ein Arbeitsvertrag kann ohne Zustimmung des Arbeitnehmers nicht von einem Arbeitgeber auf einen anderen übertragen werden (Artikel 16), was bei einem Kauf von Vermögenswerten (Asset Deal) von Bedeutung ist (Der Erwerb eines ruandischen Unternehmens).

Mindestabgangsleistungen nach Artikel 31 des Arbeitsgesetzes

Beschäftigungsdauer im selben Unternehmen	Mindestabgangsleistung
Mindestens 12 aufeinanderfolgende Monate, aber unter 5 Jahren	2 × durchschnittliches Monatsgehalt
5 bis 10 Jahre	3 × durchschnittliches Monatsgehalt
10 bis 15 Jahre	4 × durchschnittliches Monatsgehalt
15 bis 20 Jahre	5 × durchschnittliches Monatsgehalt
20 bis 25 Jahre	6 × durchschnittliches Monatsgehalt
Über 25 Jahre	7 × durchschnittliches Monatsgehalt
Durchschnittliches Monatsgehalt	Gesamtgehalt der letzten 12 Monate ÷ 12, ohne Zulagen, die dem Arbeitnehmer die Erfüllung seiner Aufgaben ermöglichen sollen
Zahlungsfrist	Innerhalb von 7 Arbeitstagen nach der Entlassung

Abgangsleistungen und Ruhestandsleistungen

Artikel 31 gewährt einem Arbeitnehmer, der mindestens **12 aufeinanderfolgende Monate** beschäftigt war, einen Anspruch auf **Abgangsleistungen**, wenn der Vertrag aus wirtschaftlichen Gründen, wegen Technologietransfers oder wegen Krankheit gekündigt wird. Die Staffel in der Tabelle ist eine Untergrenze; ein günstigerer Tarifvertrag oder Arbeitsvertrag hat Vorrang. Dieselben Leistungen stehen einem Arbeitnehmer zu, dessen Vertrag nach sechs Monaten Krankheit endet, weil er die Arbeit nicht wieder aufnehmen kann, sowie einem Arbeitnehmer, der nach 90 Tagen wirtschaftlich bedingter

Freistellung als entlassen gilt (Artikel 21). Ein in den Ruhestand tretender Arbeitnehmer erhält **Ruhestandsleistungen**, die auf dieselbe Weise berechnet werden, doch Ruhestands- und Abgangsleistungen werden nicht kumuliert (Artikel 32).

Abgangsleistungen sind nicht geschuldet bei einer Kündigung wegen schweren Fehlverhaltens, bei einer nicht bestandenen Probezeit, bei einer Eigenkündigung oder bei Ablauf eines befristeten Vertrags, weil es sich in keinem dieser Fälle um eine Kündigung aus wirtschaftlichen Gründen, wegen Technologietransfers oder wegen Krankheit handelt. Mehrere kommerzielle Zusammenfassungen nennen eine Staffel von einem bis sechs Monatsgehältern; die gesetzliche Untergrenze beginnt bei zwei Monatsgehältern. Ältere Zusammenfassungen beschreiben die Kündigungsfrist zudem als mit der Beschäftigungsdauer stetig steigend; sie hat nur zwei Stufen. Die steuerliche Behandlung von Abgangsleistungen sollte anhand der einkommensteuerlichen Vorschriften in Einkommensteuer, PAYE und entsandte Fachkräfte geprüft werden.

Schadensersatz bei ungerechtfertigter Kündigung und die Haftung des Arbeitnehmers

Nach Artikel 30 begründet eine rechtswidrige Beendigung einen Schadensersatzanspruch. Für einen Arbeitnehmer, der Opfer einer **ungerechtfertigten Kündigung** geworden ist, darf der Schadensersatz nicht weniger als **drei Monatsgehälter** und nicht mehr als **sechs Monatsgehälter** betragen; ist der Arbeitnehmer mehr als zehn Jahre beim selben Arbeitgeber beschäftigt, darf er **neun Nettomonatsgehälter** nicht übersteigen, und dieselbe Obergrenze von neun Monaten gilt für Vertreter, die wegen ihrer Vertretungsfunktion entlassen werden. Das Gericht setzt den Betrag innerhalb dieser Spanne fest. Artikel 31 gilt „unbeschadet anderer Bestimmungen“ des Gesetzes, was die Auffassung stützt, dass der Arbeitnehmer bei einer wegen Nichteinhaltung des Verfahrens als ungerechtfertigt festgestellten betriebsbedingten Kündigung sowohl die Abgangsleistung als auch Schadensersatz verlangen kann; ausdrücklich sagt das Gesetz dies nicht.

Die Regelung gilt auch umgekehrt: Die Schadensersatzvorschriften finden Anwendung, wenn ein Arbeitnehmer den Vertrag rechtswidrig beendet. Daneben bestehen weitere Rechtsbehelfe: die Entschädigung anstelle der Kündigungsfrist (Artikel 25), rechtswidrige Abzüge, die mit dem Durchschnittszinssatz der National Bank of Rwanda (BNR) zu verzinsen sind (Artikel 74), und ein Monatsgehalt als Schadensersatz, wenn der Arbeitgeber eine Bescheinigung über geleistete Dienste nicht innerhalb von 15 Tagen nach schriftlicher Aufforderung ausstellt (Artikel 34). Ansprüche verjähren **zwei Jahre** nach dem Tag, an dem die Streitigkeit entstanden ist; die Verjährung wird durch eine schriftliche Aufforderung oder eine Anrufung der Vertreter, des Arbeitsinspektors oder des Gerichts unterbrochen (Artikel 104), und die Ansprüche müssen in der Regel zunächst ein Schlichtungsverfahren vor dem Arbeitsinspektor durchlaufen (Betriebsordnung, Gewerkschaften und Arbeitsstreitigkeiten).

Eine rechtmäßige Entlassung aus wirtschaftlichen Gründen Schritt für Schritt

1. **Wirtschaftliche Begründung dokumentieren**
   Halten Sie die wirtschaftlichen, restrukturierungsbedingten oder technologischen Gründe fest und warum die Stelle oder die Stellen betroffen sind; der Grund muss der Erhaltung der Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens dienen (Artikel 21).

2 **Schutzvorschriften prüfen**

Nehmen Sie Arbeitnehmer, die sich im Urlaub befinden, suspendiert, schwanger oder im Mutterschaftsurlaub sind oder sich von einem Arbeitsunfall erholen, aus oder behandeln Sie sie gesondert (Artikel 19, 24, 24 bis und 61).

3 **Arbeitnehmervertreter unterrichten**

Erläutern Sie den nach der Ministerialverordnung Nr. 003/19.20 gewählten Vertretern die Gründe, die Zahl der Stellen und die Auswahlkriterien, bevor eine Kündigung ausgesprochen wird.

4 **Die vier Auswahlkriterien anwenden**

Ordnen Sie die betroffenen Arbeitnehmer nach Leistung, beruflicher Qualifikation, Erfahrung im Unternehmen und gesetzlich anerkannten unterhaltsberechtigten Angehörigen und bewahren Sie den Bewertungsbogen auf.

5 **Arbeitsinspektor schriftlich unterrichten**

Senden Sie dem Arbeitsinspektor des Distrikts ein Schreiben mit den Gründen, der Liste und den Kriterien; bewahren Sie den Zustellungsnachweis auf.

6 **Schriftlich und mit Begründung kündigen**

Stellen Sie jedem Arbeitnehmer eine schriftliche Kündigung mit einer Frist von mindestens 15 oder 30 Tagen unter Angabe der Gründe zu oder zahlen Sie eine Entschädigung anstelle der Kündigungsfrist (Artikel 24, 25 und 29); gewähren Sie einen Tag pro Woche für die Stellensuche.

7 **Innerhalb von sieben Arbeitstagen zahlen**

Zahlen Sie die Abgangsleistungen, den angesammelten Urlaub und das letzte Gehalt innerhalb von sieben Arbeitstagen nach der Entlassung (Artikel 31) und stellen Sie die Bescheinigung über geleistete Dienste aus.

8 **Sechsmonatigen Wiedereinstellungsvorrang beachten**

Bieten Sie sechs Monate lang jede freie Stelle, die dem Profil eines entlassenen Arbeitnehmers entspricht, diesem Arbeitnehmer an (Artikel 22). Bei einem ausländischen Arbeitnehmer unterrichten Sie die DGIE schriftlich.

Schlussabrechnung und Austrittsunterlagen

Was der Arbeitgeber bei jeder Beendigung des Arbeitsverhältnisses, gleich aus welchem Grund, zahlen oder aushändigen muss.

- [ ] **Letztes Gehalt und Leistungen**
  Gehalt bis zum letzten Arbeitstag, gezahlt auf das vom Arbeitnehmer benannte Konto (Artikel 67).

- [ ] **Angesammelter Jahresurlaub**
  Nicht genommener Urlaub wird bei Beendigung in Geld abgegolten (Artikel 49); Urlaub, der nicht innerhalb von zwei Jahren genommen wird, verfällt.

- [ ] **Kündigungsfrist oder Entschädigung anstelle der Kündigungsfrist**
  Es sei denn, die Parteien haben auf die Kündigungsfrist verzichtet oder die Kündigung erfolgt wegen schweren Fehlverhaltens.

- [ ] **Abgangs- oder Ruhestandsleistungen**
  Soweit Artikel 31 oder 32 Anwendung findet, innerhalb von sieben Arbeitstagen.

- [ ] **Bescheinigung über geleistete Dienste**
  Mit Angabe ausschließlich des Eintritts- und Austrittsdatums und der bekleideten Positionen (Artikel 34).

- [ ] **Tod während des Arbeitsverhältnisses**
  Bestattungskosten und Sterbegeld nach der Ministerialverordnung Nr. 009/19.20 vom 17/03/2020: Bestattungskosten in Höhe eines Bruttomonatsgehalts (mindestens 200.000 RWF), zahlbar vor der Bestattung, und Sterbegeld in Höhe des Dreifachen des letzten Bruttomonatsgehalts an den Ehegatten oder Erben, zahlbar spätestens innerhalb von 30 Tagen nach dem Tod.

- [ ] **Ausländischer Arbeitnehmer**
  Schriftliche Mitteilung an die DGIE, dass der Vertrag beendet ist (Artikel 33 des Gesetzes Nr. 57/2018).

RECHENBEISPIEL

Restrukturierung eines Finanzteams: was ein Arbeitnehmer mit sieben Dienstjahren erhält

Ein in ausländischem Eigentum stehendes Dienstleistungsunternehmen in Kigali streicht die Stelle eines Buchhalters aus wirtschaftlichen Gründen. Der Buchhalter trat am 1. März 2019 ein und scheidet am 30. November 2026 nach 7 Jahren und 9 Monaten aus. Das monatliche Bruttogehalt beträgt 1.200.000 RWF, davon 100.000 RWF Kommunikationszulage, die gezahlt wird, um dem Buchhalter die Ausübung seiner Tätigkeit zu ermöglichen. Alle Zahlen dienen der Veranschaulichung.

Durchschnittliches Monatsgehalt nach Artikel 31	(1.200.000 RWF − 100.000 RWF) × 12 ÷ 12 = 1.100.000 RWF.
Abgangsleistung (5 bis 10 Jahre: 3×)	3 × 1.100.000 RWF = 3.300.000 RWF.
Mitteilung	Beschäftigungsdauer über ein Jahr: 30 Tage. Das Unternehmen zahlt eine Entschädigung anstelle der Kündigungsfrist: ein Monatsgehalt, 1.200.000 RWF.

Angesammelter Urlaub	Anspruch von 18 Tagen + 2 Tage für Betriebszugehörigkeit = 20 Tage pro Jahr; 10 nicht genommene Tage zu einem beispielhaften Tagessatz von 55.000 RWF = 550.000 RWF.
Innerhalb von 7 Arbeitstagen fälliger Gesamtbetrag	3.300.000 RWF + 1.200.000 RWF + 550.000 RWF = 5.050.000 RWF, vor etwaigen anfallenden Steuer- und Sozialversicherungsabzügen.
Wenn das Verfahren übergangen wird	Hätte das Unternehmen die Vertreter und den Arbeitsinspektor nicht unterrichtet, könnte die Entlassung als ungerechtfertigt eingestuft werden: Schadensersatz von 3 bis 6 Monatsgehältern, 3.600.000 RWF bis 7.200.000 RWF, zusätzlich zu den obigen Beträgen.

Wäre der Buchhalter 10 Jahre und 2 Monate beschäftigt gewesen, betrüge der Faktor 4× (4.400.000 RWF) und die Obergrenze für den Schadensersatz neun Nettomonatsgehälter.

Wäre der Buchhalter wegen Diebstahls entlassen und dies innerhalb von 48 Stunden schriftlich mitgeteilt worden, wären nur das letzte Gehalt und der angesammelte Urlaub (550.000 RWF) geschuldet.

Fragen von Investoren

Welche Kündigungsfrist muss ich in Ruanda bei der Kündigung eines Arbeitnehmers einhalten?

Mindestens 15 Tage, wenn der Arbeitnehmer weniger als ein Jahr beschäftigt ist, und 30 Tage, wenn er mehr als ein Jahr beschäftigt ist, schriftlich und unter Angabe der Gründe (Artikel 24 und 29 des Gesetzes Nr. 66/2018). Ein Vertrag, ein Tarifvertrag oder die Betriebsordnung können eine längere Kündigungsfrist vorsehen. Eine Entschädigung anstelle der Kündigungsfrist ist zulässig, und während der Probezeit darf keine Kündigung mit Frist ausgesprochen werden.

Wie wird die Abfindung in Ruanda berechnet?

Abgangsleistungen nach Artikel 31 sind nach mindestens 12 aufeinanderfolgenden Monaten Beschäftigung geschuldet, wenn der Vertrag aus wirtschaftlichen Gründen, wegen Technologietransfers oder wegen Krankheit endet. Der Mindestbetrag reicht vom Zweifachen des durchschnittlichen Monatsgehalts bei weniger als fünf Jahren Beschäftigung bis zum Siebenfachen bei mehr als 25 Jahren, berechnet auf Grundlage des Gehalts der letzten 12 Monate ohne tätigkeitsbezogene Zulagen, und muss innerhalb von sieben Arbeitstagen gezahlt werden.

Ist bei einer Eigenkündigung oder bei schwerem Fehlverhalten eine Abfindung zu zahlen?

Nein. Abgangsleistungen nach Artikel 31 entstehen nur bei einer Kündigung aus wirtschaftlichen Gründen, wegen Technologietransfers oder wegen Krankheit, und Ruhestandsleistungen beim Eintritt in den Ruhestand. Ein Arbeitnehmer, der selbst kündigt, wegen schweren Fehlverhaltens entlassen wird, die Probezeit nicht besteht oder dessen befristeter Vertrag ausläuft, erhält das letzte Gehalt und den angesammelten Urlaub, aber keine Abgangsleistung, es sei denn, der Vertrag oder ein Tarifvertrag ist großzügiger.

Muss ich vor einer Kündigung eine Disziplinaranhörung durchführen?

Das Arbeitsgesetz verlangt keine Anhörung. Es verlangt berechtigte Gründe, eine schriftliche Kündigung, in der diese angegeben sind, und bei schwerem Fehlverhalten eine schriftliche Mitteilung innerhalb von 48 Stunden nach Bekanntwerden der Beweise. Viele Betriebsordnungen sehen zusätzlich eine Anhörung vor, und ein Arbeitgeber muss seine eigenen Regeln einhalten; dem Arbeitnehmer Gelegenheit zur Stellungnahme zu geben, stärkt zudem die Verteidigung gegen eine Klage wegen ungerechtfertigter Kündigung.

Gibt es in Ruanda ein Verfahren für Massenentlassungen?

Artikel 21 sieht ein einheitliches Verfahren für individuelle und kollektive betriebsbedingte Kündigungen vor: Unterrichtung der Arbeitnehmervertreter, Anwendung der vier Auswahlkriterien und schriftliche Unterrichtung des Arbeitsinspektors. Es gibt keinen Schwellenwert bei der Beschäftigtenzahl und keine feste Konsultationsfrist. Entlassene Arbeitnehmer haben sechs Monate lang Vorrang bei der Wiedereinstellung, und Abgangsleistungen sind innerhalb von sieben Arbeitstagen fällig.

Wie viel kann ein Arbeitnehmer bei einer ungerechtfertigten Kündigung erstreiten?

Artikel 30 legt den Schadensersatz auf drei bis sechs Monatsgehälter fest. Ist der Arbeitnehmer mehr als zehn Jahre beim selben Arbeitgeber beschäftigt oder ist er ein wegen dieser Funktion entlassener Vertreter, liegt die Obergrenze bei neun Nettomonatsgehältern. Die Vergütung für die Kündigungsfrist, gegebenenfalls geschuldete Abgangsleistungen und der angesammelte Urlaub werden gesondert innerhalb der zweijährigen Verjährungsfrist geltend gemacht.

AUSBLICK AUF 2027

- Zum 10. Oktober 2026 wurde kein Gesetzentwurf zur Änderung der Kündigungsvorschriften des Gesetzes Nr. 66/2018 festgestellt; die letzte Änderung, das Gesetz Nr. 027/2023, fügte den Schwangerschaftsschutz in Artikel 24 bis ein.
- Im August 2026 räumte die Abgeordnetenkammer dem MIFOTRA drei Monate ein, um einen Fahrplan für die Umsetzung der National Labour Mobility Policy vorzulegen, der gegen November 2026 fällig ist; die Politik betrifft vor allem die Arbeitsmigration und zielt Berichten zufolge nicht auf die Kündigungsvorschriften ab.
- Die Regierung wollte bis zum vierten Quartal 2026 neue Gesetze zu Renten, Mutterschaft sowie medizinischen Risiken oder Berufsrisiken vorlegen; eine Änderung der Ruhestandsregeln würde das Zusammenspiel zwischen Rente und Ruhestandsleistungen nach Artikel 32 berühren.
- Ein Entwurf zur Änderung des Gesetzes Nr. 30/2018 über die Zuständigkeit der Gerichte wurde 2024/25 geprüft; wird er verabschiedet, kann sich ändern, welches Gericht über arbeitsrechtliche Klagen und Rechtsmittel entscheidet.

Begriffe, denen Sie in den Unterlagen begegnen

Englisch	Kinyarwanda	Französisch	Bedeutung
Notice	*Integuza*	*Préavis*	Schriftliche Vorankündigung der Beendigung mit Begründung: 15 oder 30 Tage (Artikel 24).
Compensation in lieu of notice	*Amafaranga y'igihe cy'integuza*	*Indemnité compensatrice de préavis*	Zahlung, die die Partei schuldet, die den Vertrag ohne Einhaltung der vollen Kündigungsfrist beendet (Artikel 25).
Gross misconduct	*Ikosa rikomeye*	*Faute lourde*	Verhalten, das eine Kündigung ohne Kündigungsfrist rechtfertigt; aufgeführt in der Ministerialverordnung Nr. 002/19.20 (Artikel 26).
Terminal benefits	*Imperekeza*	*Indemnités de départ*	Die zwei bis sieben durchschnittlichen Monatsgehälter, die bei einer Kündigung aus wirtschaftlichen, technologischen oder krankheitsbedingten Gründen geschuldet sind (Artikel 31).
Unfair dismissal	*Kwirukanwa nta mpamvu*	*Licenciement abusif*	Kündigung ohne berechtigte Gründe oder ohne Einhaltung des gesetzlichen Verfahrens (Artikel 3 Nr. 17).
Damages	*Indishyi*	*Dommages et intérêts*	Drei bis sechs Monatsgehälter oder bis zu neun Nettomonatsgehälter bei rechtswidriger Beendigung (Artikel 30).
Certificate of rendered services	*Icyemezo cy'imirimo yakozwe*	*Certificat de services rendus*	Die Austrittsbescheinigung, die ausschließlich Daten und Positionen angibt (Artikel 34).
Probation period	*Igihe cy'igeragezwa*	*Période d'essai*	Bis zu drei Monate, einmal verlängerbar; während dieser Zeit darf keine Kündigung mit Frist ausgesprochen werden (Artikel 13 und 24).
Economic or technical reasons	—	*Raisons économiques ou techniques*	Die Gründe für Freistellung und betriebsbedingte Kündigung nach Artikel 21 und 22.

AUSLÄNDISCHE UND RUANDISCHE INVESTOREN IM VERGLEICH

Die Kündigungsvorschriften hängen nicht von der Staatsangehörigkeit des Investors ab: Ein Unternehmen in ausländischem Eigentum und ein Unternehmen in ruandischem Eigentum wenden dieselben Kündigungsfristen, Verfahren und Leistungen an. Nach Artikel 12 des Arbeitsgesetzes gilt das Gesetz für ausländische Arbeitnehmer ebenso wie für Ruander, sofern ein internationaler Vertrag nichts anderes bestimmt, und die Wahl ausländischen Rechts im Vertrag ist nicht als Ausnahme aufgeführt, sodass eine in Ruanda entlassene ausländische Fachkraft dieselbe Kündigungsfrist, dieselben Abgangsleistungen und denselben Schadensersatz beanspruchen kann wie ein ruandischer Kollege.

Die Beendigung des Vertrags eines ausländischen Arbeitnehmers hat zwei zusätzliche Folgen. Der Arbeitgeber muss die DGIE schriftlich unterrichten (Artikel 33 des Gesetzes Nr. 57/2018 und Artikel 53 der Ministerialverordnung Nr. 02/MIFOTRA/23), und die an die Stelle gebundene Aufenthaltserlaubnis kann zusammen mit den Erlaubnissen der Familienangehörigen widerrufen werden; das Austrittsdatum sollte der Familie daher Zeit lassen, auszureisen oder ein V10-Überbrückungsvisum oder eine neue Erlaubnis zu erhalten (Arbeits- und Aufenthaltserlaubnisse).

WORAUF SIE ACHTEN SOLLTEN

- Das Kündigungsschreiben wegen schweren Fehlverhaltens nach Ablauf von 48 Stunden zu versenden: Die Kündigung ist dann einem Schadensersatzanspruch wegen ungerechtfertigter Kündigung ausgesetzt.
- Handlungen aus dem Mitarbeiterhandbuch als schweres Fehlverhalten zu behandeln, obwohl der Minister sie nicht nach Artikel 3 der Ministerialverordnung Nr. 002/19.20 genehmigt hat.
- Einem Arbeitnehmer zu kündigen, der sich im Urlaub befindet, suspendiert oder schwanger ist oder sich von einem Arbeitsunfall erholt.
- Eine Restrukturierung ohne schriftliche Unterrichtung der Arbeitnehmervertreter und des Arbeitsinspektors oder ohne dokumentierte Auswahl nach den vier Kriterien durchzuführen.
- Abgangsleistungen verspätet zu zahlen: Artikel 31 verlangt die Zahlung innerhalb von sieben Arbeitstagen nach der Entlassung.
- Das Durchschnittsgehalt nur auf Grundlage des Grundgehalts zu berechnen: Es umfasst das gesamte Gehalt der letzten 12 Monate mit Ausnahme tätigkeitsbezogener Zulagen.

AMTLICHE QUELLEN

- RwandaLII: Gesetz Nr. 66/2018 vom 30/08/2018 zur Regelung der Arbeit in Ruanda — https://rwandalii.org/akn/rw/act/law/2018/66/eng@2018-09-06/source.pdf
- Official Gazette (Amtsblatt) Nr. Special vom 30/05/2023 (MINIJUST): Gesetz Nr. 027/2023 vom 18/05/2023 zur Änderung des Arbeitsgesetzes — https://www.minijust.gov.rw/index.php?eID=dumpFile&t=f&f=69353&token=f50dfcf4a6d18318dc084568ce42d41b10011d67
- Official Gazette (Amtsblatt) Nr. Special vom 19/03/2020: Ministerialverordnungen Nr. 001/19.20 bis 009/19.20 vom 17/03/2020 (schweres Fehlverhalten, Arbeitnehmervertreter, Bestattungsgeld) — https://www.policyvault.africa/wp-content/uploads/policy/RWA426.pdf
- Ministry of Public Service and Labour (MIFOTRA) — https://www.mifotra.gov.rw
- Rwanda Law Portal (amategeko.gov.rw): konsolidierte Arbeitsgesetzgebung — https://amategeko.gov.rw

Betriebsordnung, Gewerkschaften und Arbeitsstreitigkeiten in Ruanda: Betriebsordnung, Meldungen an den Arbeitsinspektor, Arbeitnehmervertreter und Ausschüsse für Arbeitsschutz und Gesundheit, Gewerkschaften und Tarifverträge, Streiks und Aussperrungen, Schlichtung vor dem Arbeitsinspektor, Arbeitssachen vor dem Intermediate Court (Landgericht), kollektive Streitigkeiten vor dem National Labour Council, Verjährungsfristen und Bußgelder bei Inspektionen

Überprüft am 19. November 2026 · Verfasst von einem Wirtschaftsjuristen mit über 30 Jahren internationaler Erfahrung · Rechts-und Steuerinformationen, keine Rechtsberatung · So prüfen wir · In der App öffnen

DAS WICHTIGSTE IN KÜRZE

- Ein Unternehmen mit mindestens fünf Beschäftigten muss nach Anhörung der Arbeitnehmervertreter eine Betriebsordnung erlassen, sie in Kinyarwanda und erforderlichenfalls in weiteren Amtssprachen abfassen, sie allen Arbeitnehmern bekannt geben und innerhalb von 30 Tagen nach ihrem Inkrafttreten eine Kopie an den örtlichen Arbeitsinspektor senden (Artikel 100 und 101 des Gesetzes Nr. 66/2018 vom 30/08/2018 zur Regelung der Arbeit in Ruanda).
- Ein Arbeitgeber muss ein neues Unternehmen bei der Arbeitsinspektion anmelden und innerhalb eines Monats nach Aufnahme der Tätigkeit eine Erstmeldung seiner Arbeitnehmer abgeben sowie eine Schließung oder Verlegung mindestens 15 Tage im Voraus anzeigen (Artikel 116); die Behinderung eines Arbeitsinspektors wird mit einem Verwaltungsbußgeld von 100.000 RWF bis 2.000.000 RWF geahndet (Artikel 120).
- Eine individuelle Arbeitsstreitigkeit muss zunächst den Arbeitnehmervertretern und dann schriftlich dem Arbeitsinspektor vorgelegt werden, der beide Parteien lädt, innerhalb von sieben Tagen zu erscheinen, und ein Protokoll über das Scheitern der Schlichtung ausstellt, wenn die Schlichtung erfolglos bleibt (Artikel 102 des Arbeitsgesetzes; Artikel 10 bis 14 der Ministerialverordnung Nr. 001/19.20 vom 17/03/2020); ein Gericht kann eine Sache zurückweisen, bei der diese Schritte übergangen wurden.
- Ein Streik oder eine Aussperrung ist nur rechtmäßig, wenn der Schiedsausschuss 15 Arbeitstage ohne Entscheidung überschritten hat oder eine Schlichtungsvereinbarung oder ein vollstreckbarer Spruch zu einer kollektiven Streitigkeit nicht umgesetzt wurde, und nur nach einer Ankündigungsfrist von vier Arbeitstagen; nur ein Gericht kann einen Streik oder eine Aussperrung für rechtswidrig erklären (Artikel 105 und 106).

- Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verjähren zwei Jahre nach Entstehen der Streitigkeit, sofern die Verjährung nicht durch eine schriftliche Aufforderung oder eine Anrufung der Arbeitnehmervertreter, des Arbeitsinspektors oder eines Gerichts unterbrochen wird (Artikel 104).

Die Betriebsordnung und der disziplinarische Rahmen des Arbeitgebers

Jedes Unternehmen mit mindestens **fünf Beschäftigten** muss eine **Betriebsordnung** erlassen (Artikel 100 des Gesetzes Nr. 66/2018 vom 30/08/2018 zur Regelung der Arbeit in Ruanda, des Arbeitsgesetzes). Die Unternehmensleitung erlässt sie nach Anhörung der Arbeitnehmervertreter; sie wird in Kinyarwanda und erforderlichenfalls in den weiteren Amtssprachen abgefasst, und ein Unternehmen mit mehreren Zweigniederlassungen kann für einzelne Niederlassungen eigene Regeln erlassen. Ihr wesentlicher Inhalt sind die Arbeitsbedingungen, die Disziplin sowie Arbeitsschutz und Gesundheit am Arbeitsplatz. Die Betriebsordnung tritt in Kraft, sobald sie allen betroffenen Arbeitnehmern bekannt gegeben wurde, und eine Kopie muss dem örtlichen Arbeitsinspektor innerhalb von **30 Tagen** nach Inkrafttreten zugehen (Artikel 101). Eine für die Arbeitnehmer günstigere Regel geht dem Tarifvertrag vor (Artikel 92).

Die Betriebsordnung ist das wichtigste disziplinarische Instrument des Arbeitgebers. Sie regelt das Verfahren für die Verhängung der Sanktionen nach Artikel 42 (Verwarnung, Verweis, Suspendierung ohne Bezahlung für bis zu acht Tage und Entlassung), das Untersuchungsverfahren, das eine Suspendierung von bis zu 30 Tagen nach Artikel 20 rechtfertigen kann, sowie etwaige zusätzliche Handlungen schweren Fehlverhaltens, die der für Arbeit zuständige Minister nach Artikel 3 der Ministerialverordnung Nr. 002/19.20 vom 17/03/2020 genehmigt hat; genehmigte Handlungen müssen in die Betriebsordnung aufgenommen und den Arbeitnehmern schriftlich mitgeteilt werden, bevor sie gelten. Da das Arbeitsgesetz selbst keine Anhörung vor der Kündigung verlangt (Kündigung, Abfindung und betriebsbedingte Entlassung), ist eine gut formulierte Betriebsordnung, die eine solche Anhörung vorsieht und eingehalten wird, die beste Verteidigung gegen eine Klage wegen ungerechtfertigter Kündigung.

Die Betriebsordnung steht neben dem Arbeitsvertrag und einem etwaigen Tarifvertrag (Arbeitsverträge und Probezeit). Auch Arbeitszeitregeln, die Erfassung von Überstunden und Urlaubsregelungen gehören in sie hinein (Arbeitszeit, Urlaub und Feiertage).

Meldungen und die Arbeitsinspektion

Ein Arbeitgeber, der ein Unternehmen eröffnet, muss es schriftlich bei der Arbeitsinspektion seines Gebiets anmelden und innerhalb **eines Monats** nach Aufnahme der Tätigkeit eine Erstmeldung mit Angaben zu seinen Arbeitnehmern abgeben; ein Arbeitgeber, der eine Schließung oder Verlegung beabsichtigt, muss diese mindestens **15 Tage** vorher beim Arbeitsinspektor anzeigen (Artikel 116). Die Arbeitsinspektion, die auf nationaler Ebene und in den Distrikten unter dem Ministry of Public Service and Labour (MIFOTRA) organisiert ist, überwacht die Einhaltung des Arbeitsgesetzes, seiner Verordnungen und der Tarifverträge und berät Arbeitgeber und Arbeitnehmer (Artikel 113). Die Ministerialverordnung Nr. 001/19.20 vom 17/03/2020 über die Arbeitsinspektion legt ihre Befugnisse fest.

Nach Vorlage seines Dienstausweises darf ein Inspektor während der Arbeitszeit **ohne Vorankündigung** ein Unternehmen in seinem Zuständigkeitsgebiet betreten, den Arbeitgeber und die Arbeitnehmer allein oder im Beisein von Zeugen befragen, Register und Unterlagen einsehen und kopieren, den Aushang vorgeschriebener Bekanntmachungen verlangen und Proben zur Analyse entnehmen (Artikel 6 und 7 der Verordnung). Der Inspektor darf nicht offenlegen, dass ein Besuch auf eine Beschwerde zurückgeht (Artikel 9). Der Inspektor kann eine schriftliche Verwarnung aussprechen, Verwaltungsbußgelder verhängen und eine vorübergehende Schließung empfehlen; der Minister kann im nationalen Interesse eine vorübergehende Schließung anordnen (Artikel 121 des Arbeitsgesetzes).

Ein Arbeitgeber, der den Zutritt verweigert, Auskünfte nicht erteilt, eine Ladung missachtet oder die Empfehlungen eines Inspektors nicht umsetzt, begeht eine Ordnungswidrigkeit, die mit einem Bußgeld von **100.000 RWF bis 2.000.000 RWF** geahndet wird (Artikel 120). Nach Artikel 23 und 24 der Verordnung kann das Bußgeld verhängt werden, wenn der Arbeitgeber einer Ladung ohne schriftliche Rechtfertigung nicht Folge leistet, angeforderte Auskünfte nicht innerhalb von sieben Tagen erteilt oder Empfehlungen nicht fristgerecht umsetzt; ein Bußgeld über 500.000 RWF bedarf der vorherigen Genehmigung des Ministers, und das Bußgeld ist innerhalb von sieben Tagen an die Staatskasse zu zahlen.

Arbeitnehmervertreter und Ausschüsse für Arbeitsschutz und Gesundheit

Unternehmen, die die Kriterien der Ministerialverordnung Nr. 003/19.20 vom 17/03/2020 erfüllen, wählen **Arbeitnehmervertreter** und Stellvertreter (Artikel 114); Wahlen sind ab mindestens **zehn Beschäftigten** vorgeschrieben, und die Amtszeit der Vertreter beträgt drei Jahre. Die Vertreter bilden die erste Stufe der Beilegung individueller Streitigkeiten, werden zur Betriebsordnung angehört und müssen vor jeder betriebsbedingten Kündigung unterrichtet werden (Artikel 21). Ein Vertreter, der wegen seiner Vertretungsfunktion entlassen wird, kann Schadensersatz von bis zu neun Nettomonatsgehältern erhalten (Artikel 30).

Arbeitsschutz und Gesundheit am Arbeitsplatz liegen in der Verantwortung und auf Kosten des Arbeitgebers (Artikel 77). Artikel 17 der Ministerialverordnung Nr. 02/MIFOTRA/23 vom 01/08/2023 verlangt einen Ausschuss für Arbeitsschutz und Gesundheit mit einem Mitglied in einem Unternehmen mit weniger als zehn Beschäftigten, mit zwei Mitgliedern bei zehn bis 29 Beschäftigten und mit fünf Mitgliedern bei 30 oder mehr, und Artikel 16 schreibt jährliche ärztliche Untersuchungen für Arbeitnehmer vor, die Berufsrisiken ausgesetzt sind. Arbeitsunfälle sind dem Rwanda Social Security Board (RSSB) und dem Arbeitsinspektor zu melden (Artikel 82 des Arbeitsgesetzes) (Sozialversicherung: RSSB-Beiträge). Die Herbeiführung einer Gefahr durch Fahrlässigkeit oder Nichtbeachtung der Vorschriften ist eine Straftat, die mit Freiheitsstrafe von sechs Monaten bis zu zwei Jahren und Geldstrafe von 500.000 RWF bis 2.000.000 RWF oder mit einer dieser Strafen geahndet wird, erhöht auf zwei bis fünf Jahre und 2.000.000 RWF bis 5.000.000 RWF, wenn der Tod eintritt; einer Gesellschaft droht die doppelte Geldstrafe (Artikel 119).

An jedem Arbeitsplatz gelten zwei Verbote. Die sexuelle Belästigung einer unterstellten Person ist verboten, und eine Kündigung wegen deren Meldung oder einer Aussage darüber ist ausgeschlossen (Artikel 8), und Diskriminierung ist verboten (Artikel 9); beides stellt nach der Ministerialverordnung Nr. 002/19.20 schweres Fehlverhalten dar. Das Mindestalter für eine Beschäftigung beträgt 16 Jahre,

leichte Arbeiten sind ab 13 Jahren zulässig (Artikel 5); wer ein Kind verbotener Arbeit aussetzt, wird mit Freiheitsstrafe von zwei bis fünf Jahren und Geldstrafe von 500.000 RWF bis 5.000.000 RWF bestraft, für eine Gesellschaft verdoppelt (Artikel 117).

Gewerkschaften und Tarifverträge

Arbeitnehmer-und Arbeitgeberorganisationen werden nach Kapitel III der Ministerialverordnung Nr. 02/MIFOTRA/23 registriert (Artikel 85) und erlangen Rechtspersönlichkeit mit der Veröffentlichung ihrer Satzung im Amtsblatt (Artikel 86); sie können klagen, ihre Mitglieder vertreten und Vermögen erwerben (Artikel 87). Die wichtigsten Gewerkschaftsdachverbände sind CESTRAR und COTRAF. Eine registrierte Gewerkschaft, die Mitglieder werben oder Versammlungen abhalten möchte, betritt ein Unternehmen **mit Genehmigung der Unternehmensleitung**; verweigert der Arbeitgeber diese, kann die Gewerkschaft die Angelegenheit dem örtlichen Arbeitsinspektor vorlegen (Artikel 88). Der von der Mehrheit der Arbeitnehmer gewählte Verband vertritt diese für drei Jahre (Artikel 89).

Ein **Tarifvertrag** muss mindestens folgende Punkte regeln: Einstellung und Beendigung, das Recht auf Gewerkschaftsbeitritt, Berufsgruppen, die Vergütung für jede Gruppe, Überstunden, Probezeit und Kündigungsfrist, bezahlten Urlaub, Zulagen für Betriebszugehörigkeit und Fahrtkosten, Überarbeitung, Streitbeilegung und Inkrafttreten (Artikel 91). Die Parteien verhandeln nach Treu und Glauben, haben Zugang zu den Informationen über den Verhandlungsgegenstand und müssen diese vertraulich behandeln (Artikel 93). Bestehen mehrere Gewerkschaften, die nicht gemeinsam verhandeln können, verhandelt die Organisation, die die Mehrheit der Arbeitnehmer des Unternehmens vertritt, für alle. Der Vertrag wird schriftlich abgefasst und unterzeichnet, eine Kopie geht an die Arbeitnehmervertreter und den Arbeitsinspektor, und der Arbeitgeber muss alle betroffenen Arbeitnehmer unterrichten (Artikel 99). Ein Vertrag, der mindestens zwei Drittel der Arbeitnehmer oder Arbeitgeber einer Berufsgruppe erfasst, kann durch Vereinbarung der unterzeichnenden Verbände auf die gesamte Berufsgruppe erstreckt werden (Artikel 95). Diese Regeln gelten, sobald eine registrierte Gewerkschaft Verhandlungen anstrebt, unabhängig davon, ob der Arbeitgeber bereits mit einer Gewerkschaft zu tun hatte.

Streiks und Aussperrungen

Arbeitnehmer haben das Recht zu streiken und Arbeitgeber das Recht auszusperren, jedoch nur im Rahmen des Gesetzes (Artikel 105). Ein Streik oder eine Aussperrung ist nur rechtmäßig, wenn der **Schiedsausschuss** des National Labour Council **15 Arbeitstage** überschritten hat, ohne seine Entscheidung zu erlassen, oder wenn die Schlichtungsvereinbarung zu einer kollektiven Streitigkeit oder ein vollstreckbarer Gerichtsspruch nicht umgesetzt wurde; in jedem Fall muss eine **Ankündigungsfrist von vier Arbeitstagen** vorausgehen. Nur das zuständige Gericht kann entscheiden, dass ein Streik oder eine Aussperrung rechtswidrig ist (Artikel 106). Ein rechtmäßiger Streik oder eine rechtmäßige Aussperrung berührt das Arbeitsverhältnis nicht, und keine Partei darf deswegen einen Vertrag kündigen (Artikel 107); der Vertrag ruht während dieser Zeit (Artikel 18).

Wesentliche Dienste müssen während eines Streiks oder einer Aussperrung fortgeführt werden; die Ministerialverordnung Nr. 004/19.20 vom 17/03/2020 führt sie und die Voraussetzungen für Streiks in diesen Bereichen auf (Artikel 110). Ein rechtswidriger Streik stellt nach der Ministerialverordnung Nr. 002/19.20 schweres Fehlverhalten dar und setzt die Streikenden und ihre Organisationen der

Haftung für den verursachten Schaden und dem Verlust des Lohns für die Streiktage aus (Artikel 108). Ein wegen einer rechtswidrigen Aussperrung verurteilter Arbeitgeber kann verpflichtet werden, die Arbeitnehmer für die Tage zu bezahlen, an denen sie ausgesperrt waren, für sechs Monate von öffentlichen Ausschreibungen ausgeschlossen, aus dem Handelsregister gelöscht werden oder die Aussetzung seiner Geschäftstätigkeit hinnehmen müssen (Artikel 109). Strafrechtlich wird ein rechtswidriger Streik oder eine Aussperrung durch einen Arbeitgeber, der eine natürliche Person ist, mit Freiheitsstrafe von mindestens sechs Monaten und Geldstrafe von 500.000 RWF bis 5.000.000 RWF oder mit einer dieser Strafen geahndet, und einer Gesellschaft droht die doppelte Geldstrafe (Artikel 118).

Schwellenwerte, Fristen und Sanktionen in den Arbeitsbeziehungen

Regel	Anforderung	Quelle
Betriebsordnung	Vorgeschrieben ab 5 Beschäftigten; Kopie an den Arbeitsinspektor innerhalb von 30 Tagen nach Inkrafttreten	Arbeitsgesetz, Artikel 100 und 101
Arbeitnehmervertreter	Gewählt ab 10 Beschäftigten; Amtszeit 3 Jahre	Artikel 114; Ministerialverordnung Nr. 003/19.20
Ausschuss für Arbeitsschutz und Gesundheit	1 Mitglied (unter 10 Beschäftigte), 2 (10 bis 29), 5 (30 oder mehr)	Ministerialverordnung Nr. 02/ MIFOTRA/23, Artikel 17
Anmeldung des Unternehmens und der Beschäftigten	Innerhalb von 1 Monat nach Aufnahme der Tätigkeit; Schließung oder Verlegung 15 Tage vorher	Arbeitsgesetz, Artikel 116
Erscheinen vor dem Arbeitsinspektor	Innerhalb von 7 Tagen nach der Ladung; zweite Ladung innerhalb von 5 Tagen bei entschuldigtem Fernbleiben	Ministerialverordnung Nr. 001/19.20, Artikel 11 und 12
Vom Inspektor angeforderte Auskünfte	Innerhalb von 7 Tagen nach der schriftlichen Anforderung	Ministerialverordnung Nr. 001/19.20, Artikel 23
Streik oder Aussperrung	Nur wenn der Schiedsausschuss 15 Arbeitstage überschreitet oder ein Vergleich oder Spruch nicht umgesetzt wird; Ankündigungsfrist von 4 Arbeitstagen	Arbeitsgesetz, Artikel 105
Spruch des National Labour Council	Vollzug innerhalb von 30 Tagen nach Zustellung, sofern keine Partei ein Gericht anruft	Ministerialverordnung Nr. 001/19.20, Artikel 20
Verjährung von Ansprüchen	2 Jahre ab Entstehen der Streitigkeit, unterbrochen durch schriftliche Aufforderung oder Anrufung	Arbeitsgesetz, Artikel 104
Behinderung eines Inspektors	Verwaltungsbußgeld von 100.000 RWF bis 2.000.000 RWF; über 500.000 RWF Genehmigung des Ministers erforderlich; Zahlung innerhalb von 7 Tagen	Arbeitsgesetz, Artikel 120; Verordnung, Artikel 23 und 24

Individuelle Arbeitsstreitigkeiten: zuerst die Schlichtung

Artikel 102 des Arbeitsgesetzes legt eine zwingende Reihenfolge fest. Die **Arbeitnehmervertreter** versuchen zunächst, eine individuelle Streitigkeit gütlich beizulegen. Gelingt dies nicht, legt die betroffene Partei die Angelegenheit dem **Arbeitsinspektor** des Gebiets vor, in dem sich das Unternehmen befindet; kann dieser Inspektor sie wegen ihrer Art oder eines Interessenkonflikts nicht beilegen, verweist er sie mit Begründung an den Arbeitsinspektor auf nationaler Ebene. Nur wenn die Schlichtung scheitert, wird die Sache an das zuständige Gericht verwiesen, und das Gericht kann die Annahme einer Sache ablehnen, wenn es feststellt, dass diese Schritte nicht eingehalten wurden.

Die Ministerialverordnung Nr. 001/19.20 regelt die Schlichtung. Die Streitigkeit wird **schriftlich** vorgelegt (Artikel 10). Der Inspektor lädt beide Parteien schriftlich, und sie müssen innerhalb von **sieben Tagen** nach der Ladung erscheinen (Artikel 11). Erscheint eine Partei nicht, legt aber eine stichhaltige schriftliche Rechtfertigung vor, lädt der Inspektor sie innerhalb von fünf Tagen erneut; erscheint eine Partei ohne Rechtfertigung nicht, erstellt der Inspektor auf Antrag der anderen Partei ein **Protokoll über das Scheitern der Schlichtung wegen Nichterscheinens** und verweist die Sache an das Gericht (Artikel 12). Jede Partei kann sich durch einen Rechtsbeistand oder eine andere schriftlich bevollmächtigte Person vertreten oder unterstützen lassen (Artikel 13). Der Inspektor führt die Schlichtung unparteiisch durch und darf die Parteien nicht zu einer Einigung zwingen (Artikel 16). Scheitert die Schlichtung, erstellt der Inspektor ein Protokoll über das Scheitern der Schlichtung, und die interessierte Partei kann das Gericht anrufen (Artikel 14); ein vor dem Inspektor erzielter Vergleich wird wie vereinbart vollzogen und, wenn er nicht eingehalten wird, nach den einschlägigen Gesetzen vollstreckt (Artikel 15), und der Inspektor übermittelt das Schlichtungsprotokoll zur Vollstreckung an die Geschäftsstelle des Gerichts (Artikel 22).

Für einen Arbeitgeber ist die Schlichtung der kostengünstigste Zeitpunkt für einen Vergleich. Die Akte des Inspektors, einschließlich der schriftlichen Begründung des Arbeitgebers, des Kündigungsschreibens und der Lohnabrechnungen, bildet den Kern jedes späteren Gerichtsverfahrens; die Unterlagen sollten daher vor dem ersten Termin vollständig sein.

Von der Beschwerde zum Urteil: eine individuelle arbeitsrechtliche Klage

1. **Interner Einigungsversuch über die Vertreter**
   Der Arbeitnehmer trägt die Beschwerde den Arbeitnehmervertretern vor, die versuchen, sie gütlich beizulegen (Artikel 102). Eine schriftliche Aufforderung in diesem Stadium unterbricht die zweijährige Verjährungsfrist (Artikel 104).

2. **Schriftliche Vorlage beim Arbeitsinspektor des Distrikts**
   Scheitern die Vertreter, legt die Partei die Streitigkeit schriftlich dem Arbeitsinspektor des Gebiets vor, in dem sich das Unternehmen befindet (Artikel 10 der Ministerialverordnung Nr. 001/19.20).

3. **Ladung und Schlichtungstermin**
   Beide Parteien erscheinen innerhalb von sieben Tagen nach der schriftlichen Ladung; ein entschuldigtes Fernbleiben führt zu einer zweiten Ladung innerhalb von fünf Tagen, ein unentschuldigtes zu einem Protokoll über das Scheitern der Schlichtung wegen Nichterscheinens (Artikel 11 und 12).

4 **Erforderlichenfalls Weiterleitung an den nationalen Inspektor**

Kann der Inspektor des Distrikts die Sache wegen ihrer Art oder eines Interessenkonflikts nicht beilegen, geht sie an den Arbeitsinspektor auf nationaler Ebene (Artikel 102).

5 **Vergleich oder Protokoll über das Scheitern der Schlichtung**

Ein Vergleich wird wie vereinbart vollzogen; andernfalls erstellt der Inspektor ein Protokoll über das Scheitern der Schlichtung, das der Kläger der Klage beifügt (Artikel 14 und 15).

6 **Klage beim Intermediate Court (Landgericht)**

Reichen Sie die Klage elektronisch über das Integrated Electronic Case Management System unter Zahlung der Gerichtsgebühr in Kinyarwanda ein; die Arbeitskammer des Intermediate Court (Landgericht) verhandelt die Sache in erster Instanz und kann sie an die gerichtliche Mediation verweisen.

7 **Berufung und Vollstreckung**

Die Berufung geht an den High Court (Obergericht). Ein rechtskräftiges Urteil wird wie jedes zivilrechtliche Urteil durch Gerichtsvollzieher vollstreckt.

Arbeitssachen vor Gericht

Nach dem Gesetz Nr. 30/2018 vom 02/06/2018 über die Zuständigkeit der Gerichte werden individuelle Arbeitssachen in erster Instanz von den Arbeitskammern der **Intermediate Courts (Landgerichte)** verhandelt, mit Berufung zum **High Court (Obergericht)**; das Gesetz Nr. 041/2024 vom 19/04/2024 änderte lediglich Artikel 47 dieses Gesetzes über die verwaltungsgerichtliche Zuständigkeit des High Court. Das Verfahren richtet sich nach dem Gesetz Nr. 22/2018 vom 29/04/2018 über das Zivil-, Handels-, Arbeits- und Verwaltungsverfahren: Klagen werden elektronisch eingereicht, die Gerichtssprache ist Kinyarwanda, und Schriftsätze müssen auch dann in Kinyarwanda eingereicht werden, wenn das Gericht in einer anderen Amtssprache verhandelt (Artikel 69); der mündlichen Verhandlung geht eine vorbereitende Verhandlung (Pre-Trial Conference) mit einem Schlichtungsangebot voraus, und Artikel 16 bestimmt, dass jede an das Gericht verwiesene Sache innerhalb von sechs Monaten zu entscheiden ist. Die Ministerialverordnung Nr. 17/MOJ/AG/20 vom 30/10/2020 setzt die Klagegebühr beim Intermediate Court auf 20.000 RWF fest, und die Anweisungen Nr. 001/2019 vom 05/12/2019 des Präsidenten des Obersten Gerichtshofs lassen in Arbeitssachen eine gerichtsnahe Mediation zu (Das Gerichtssystem und die Wahl des Gerichtsstands; Mediation, Schlichtung und Abunzi).

Die Vertretung durch einen Rechtsanwalt ist in erster Instanz und in der Berufung zum High Court (Obergericht) freiwillig; Anwaltszwang besteht nur vor dem Berufungsgericht und dem Obersten Gerichtshof. Ausländische Rechtsanwälte treten nur bei Gegenseitigkeit oder auf der Grundlage regionaler Integrationsabkommen mit Genehmigung des Präsidenten der Rwanda Bar Association auf. Ausländische Führungskräfte, die als Zeugen aussagen, sollten Dolmetscherleistungen und die Übersetzung wichtiger Unterlagen ins Kinyarwanda einplanen.

Kollektive Streitigkeiten und der National Labour Council

Eine kollektive Streitigkeit, die im Zuständigkeitsgebiet eines Arbeitsinspektors entsteht, wird diesem Inspektor angezeigt; eine Streitigkeit, die über das Gebiet hinausreicht oder die der nationale Arbeitsinspektor nicht beilegen kann, geht an den für Arbeit zuständigen Minister (Artikel 103). Scheitert die Schlichtung vor dem Inspektor, verweist der Inspektor die Streitigkeit an den Minister, der sie dem **National Labour Council** vorlegt (Artikel 15 der Ministerialverordnung Nr. 001/19.20), dem durch Artikel 124 des Arbeitsgesetzes fortbestehenden Gremium, das heute durch die Verordnung des Premierministers Nr. 032/03 vom 30/11/2022 über den National Labour Council organisiert ist. Der Council setzt nach seiner eigenen Geschäftsordnung einen **Schiedsausschuss** für die Streitigkeit ein (Artikel 17 und 18). Der Ausschuss entscheidet unabhängig auf der Grundlage des Gesetzes und der Tarifverträge und nach Billigkeit, wo diese schweigen (Artikel 19). Sein Spruch wird vom Minister oder vom örtlichen Inspektor zugestellt und muss innerhalb von **30 Tagen** nach Zustellung vollzogen werden, sofern keine Partei ein Gericht anruft (Artikel 20); ein Spruch oder Urteil, das eine Klausel eines Tarifvertrags auslegt, hat dieselbe Wirkung wie der Tarifvertrag (Artikel 21). Die Frist von 15 Arbeitstagen, die den Weg zu einem rechtmäßigen Streik eröffnet, läuft ab diesem Schiedsstadium.

Compliance-Akte für einen neuen Arbeitgeber in Ruanda

Unterlagen, die ein neu gegründeter Arbeitgeber in seinen ersten Monaten bereithalten sollte, mit dem jeweiligen Auslöser.

- [ ] **Anmeldung bei der Arbeitsinspektion**
  Anmeldung des Unternehmens und Erstmeldung der Beschäftigten innerhalb eines Monats nach Aufnahme der Tätigkeit (Artikel 116).
- [ ] **Betriebsordnung**
  Ab fünf Beschäftigten: Vertreter anhören, in Kinyarwanda abfassen (und nach Bedarf in Englisch oder Französisch), bekannt geben, innerhalb von 30 Tagen beim Inspektor einreichen.
- [ ] **Genehmigte zusätzliche Liste schweren Fehlverhaltens**
  Nur wenn das Unternehmen Handlungen über die 15 in der Ministerialverordnung Nr. 002/19.20 genannten hinaus benötigt; holen Sie zuvor die Genehmigung des Ministers ein.
- [ ] **Wahl der Vertreter**
  Ab zehn Beschäftigten, nach der Ministerialverordnung Nr. 003/19.20, für eine Amtszeit von drei Jahren.
- [ ] **Ausschuss für Arbeitsschutz und Gesundheit und Risikoaufzeichnungen**
  Ausschussgröße nach Artikel 17 der Ministerialverordnung Nr. 02/MIFOTRA/23; jährliche Untersuchungen für gefährdete Beschäftigte; Unfallregister und Unfallmeldungen.
- [ ] **Register und Lohnabrechnungen**
  Von den Arbeitnehmern unterzeichnete Arbeitszeit- und Überstundenaufzeichnungen, aufgeschlüsselte Lohnabrechnungen und Urlaubsaufzeichnungen, bereit für eine unangekündigte Inspektion.

- [ ] **Verfahren für Streitigkeiten**
  Eine namentlich benannte Führungskraft, die Ladungen des Inspektors entgegennimmt und befugt ist, innerhalb von sieben Tagen zu erscheinen und sich in einem festgelegten Rahmen zu vergleichen.

RECHENBEISPIEL

Eine Klage wegen ungerechtfertigter Kündigung, im Schlichtungsverfahren verglichen oder vor Gericht entschieden

Ein Vertriebsleiter mit vier Dienstjahren bei einem in ausländischem Eigentum stehenden Vertriebsunternehmen in Kigali, der monatlich 900.000 RWF verdient, wird am 2. November 2026 mit einer bezahlten Kündigungsfrist von 30 Tagen, aber mit einem Schreiben ohne Angabe von Gründen entlassen. Daten und Ergebnisse dienen der Veranschaulichung.

Streitwert	Schadensersatz von bis zu 6 Monatsgehältern: 6 × 900.000 RWF = 5.400.000 RWF. Wird die Kündigung als ungerechtfertigt festgestellt, beträgt der Mindestbetrag 3 Monatsgehälter: 2.700.000 RWF.
16. November 2026	Schriftliche Vorlage durch den Arbeitnehmer beim Arbeitsinspektor des Distrikts, nachdem die Vertreter keine Einigung erzielt haben; die zweijährige Verjährungsfrist wird unterbrochen.
20. November 2026	Schriftliche Ladung des Inspektors; beide Parteien müssen bis zum 27. November 2026 erscheinen.
27. November 2026: Variante A	Vergleich vor dem Inspektor über 3,5 Monatsgehälter: 3,5 × 900.000 RWF = 3.150.000 RWF, wie vereinbart vollzogen.
27. November 2026: Variante B	Kein Vergleich; Protokoll über das Scheitern der Schlichtung. Der Arbeitnehmer erhebt Klage beim Intermediate Court (Landgericht) (Gebühr 20.000 RWF) in Kinyarwanda.
Mitte 2027 (Variante B)	Das Gericht stellt fest, dass die Kündigung ungerechtfertigt ist, weil keine Gründe angegeben wurden (Artikel 24 und 29), und spricht 5 Monatsgehälter zu: 5 × 900.000 RWF = 4.500.000 RWF zuzüglich der Gerichtsgebühr des Arbeitnehmers.
Vergleich der Varianten	Ein Vergleich im Schlichtungsverfahren spart 4.500.000 RWF − 3.150.000 RWF = 1.350.000 RWF an Schadensersatz, noch vor den eigenen Rechts- und Übersetzungskosten des Arbeitgebers und dem Zeitaufwand der Geschäftsleitung.

Wäre der Arbeitgeber ohne schriftliche Rechtfertigung nicht vor dem Inspektor erschienen, hätte der Inspektor ein Protokoll über das Scheitern der Schlichtung wegen Nichterscheinens erstellen und den Arbeitnehmer unmittelbar an das Gericht verweisen können.

Hätte das Schreiben einen berechtigten, dokumentierten Grund angegeben, hätte sich das Risiko des Arbeitgebers darauf beschränkt, diesen nachzuweisen.

Fragen von Investoren

Benötige ich in Ruanda eine interne Betriebsordnung?

Ja, sobald das Unternehmen mindestens fünf Beschäftigte hat (Artikel 100 des Gesetzes Nr. 66/2018). Die Unternehmensleitung erlässt sie nach Anhörung der Arbeitnehmervertreter, fasst sie in Kinyarwanda und erforderlichenfalls in weiteren Amtssprachen ab, gibt sie allen Arbeitnehmern bekannt und sendet innerhalb von 30 Tagen nach Inkrafttreten eine Kopie an den örtlichen Arbeitsinspektor.

Kann ein Arbeitnehmer mich in Ruanda unmittelbar vor Gericht verklagen?

In der Regel nicht. Nach Artikel 102 des Arbeitsgesetzes muss die Streitigkeit zunächst den Arbeitnehmervertretern und dann schriftlich dem Arbeitsinspektor zur Schlichtung vorgelegt werden. Erst nach einem Protokoll über das Scheitern der Schlichtung geht die Sache an das Gericht, und ein Gericht kann eine Sache zurückweisen, bei der diese Schritte übergangen wurden.

Was geschieht, wenn ich die Ladung eines Arbeitsinspektors ignoriere?

Erscheinen Sie ohne schriftliche Rechtfertigung nicht, kann der Inspektor ein Protokoll über das Scheitern der Schlichtung wegen Nichterscheinens erstellen und die Sache an das Gericht verweisen (Artikel 12 der Ministerialverordnung Nr. 001/19.20). Das Nichterscheinen oder die Nichterteilung von Auskünften kann zudem nach Artikel 120 des Arbeitsgesetzes zu einem Verwaltungsbußgeld von 100.000 RWF bis 2.000.000 RWF führen.

Muss ich in Ruanda eine Gewerkschaft anerkennen?

Eine registrierte Gewerkschaft mit Rechtspersönlichkeit kann Mitglieder vertreten und verhandeln, und sie darf das Unternehmen mit Genehmigung der Unternehmensleitung betreten, um Mitglieder zu werben oder Versammlungen abzuhalten; eine Verweigerung kann dem Arbeitsinspektor vorgelegt werden (Artikel 88). Können mehrere Gewerkschaften nicht gemeinsam verhandeln, verhandelt diejenige, die die Mehrheit der Arbeitnehmer vertritt, für alle (Artikel 93).

Wann ist ein Streik in Ruanda rechtmäßig?

Nur wenn der Schiedsausschuss 15 Arbeitstage ohne Entscheidung überschritten hat oder eine Schlichtungsvereinbarung oder ein vollstreckbarer Spruch zu einer kollektiven Streitigkeit nicht umgesetzt wurde, und nach einer Ankündigungsfrist von vier Arbeitstagen (Artikel 105 des Gesetzes Nr. 66/2018). Nur ein Gericht kann einen Streik für rechtswidrig erklären, und wesentliche Dienste müssen fortgeführt werden.

Wie lange hat ein Arbeitnehmer Zeit, eine arbeitsrechtliche Klage zu erheben?

Zwei Jahre ab dem Tag, an dem die Streitigkeit entstanden ist (Artikel 104 des Arbeitsgesetzes). Die Frist wird durch eine schriftliche Aufforderung zur Einigung oder durch eine Anrufung der Arbeitnehmervertreter, des Arbeitsinspektors oder eines Gerichts unterbrochen. Gehaltsansprüche und Ansprüche auf Jahresurlaub unterliegen eigenen zweijährigen Fristen.

AUSBLICK AUF 2027

- Ein Entwurf zur Änderung des Gesetzes Nr. 30/2018 über die Zuständigkeit der Gerichte wurde 2024/25 von der Rwanda Law Reform Commission geprüft; wird er verabschiedet, kann sich ändern, welche Gerichte über Arbeitssachen und Rechtsmittel entscheiden.
- Eine Ministerialverordnung zur Festsetzung eines Mindestlohns nach Artikel 68 des Arbeitsgesetzes ist nicht erlassen worden; das MIFOTRA erklärte im August 2024, die Frage werde geprüft, und eine solche Verordnung würde zu einem Bezugspunkt bei Tarifverhandlungen.
- Der Fahrplan des MIFOTRA zur Arbeitsmobilität, der nach dem Ersuchen des Parlaments vom August 2026 gegen November 2026 fällig ist, und die durch die Ministeriellen Anweisungen Nr. 001/ MIFOTRA/26 vom 02/03/2026 geschaffenen Sector Skills Councils können neue Konsultationsforen für Arbeitgeber schaffen.
- Das Justizministerium ist federführend bei einer Alternative Dispute Resolution Policy und einem ADR Strategic Plan für 2025 bis 2030; achten Sie auf Maßnahmen, die die Mediation auf Arbeitssachen ausweiten, die im Stadium des Inspektors scheitern.

Begriffe, denen Sie in den Unterlagen begegnen

Englisch	Kinyarwanda	Französisch	Bedeutung
Rules of procedure of the enterprise	*Amategeko ngengamikorere y'ikigo*	*Règlement intérieur de l'entreprise*	Die interne Ordnung, die ab fünf Beschäftigten vorgeschrieben ist (Artikel 100 und 101).
Labour inspector	*Umugenzuzi w'umurimo*	*Inspecteur du travail*	Der Amtsträger, der Arbeitsstätten inspiziert, in Streitigkeiten schlichtet und Verwaltungsbußgelder verhängt.
Employees' representatives	*Intumwa z'abakozi*	*Délégués du personnel*	Gewählte Vertreter und Stellvertreter (Artikel 114); die erste Stufe der Streitbeilegung.
Collective agreement	*Amasezerano rusange*	*Convention collective*	Eine schriftliche Vereinbarung zwischen Arbeitgebern und Gewerkschaften über Vergütung und Arbeitsbedingungen (Artikel 91 bis 99).

Englisch	Kinyarwanda	Französisch	Bedeutung
Strike	*Guhagarika imirimo*	*Grève*	Nur rechtmäßig, wenn die Voraussetzungen und die Ankündigungsfrist nach Artikel 105 erfüllt sind.
Lockout	*Gufunga ikigo*	*Lock-out*	Die Schließung der Arbeitsstätte durch einen Arbeitgeber im Rahmen einer kollektiven Streitigkeit; sie unterliegt denselben Voraussetzungen wie ein Streik.
National Labour Council	*Inama y'Igihugu y'Umurimo*	*Conseil National du Travail*	Das Gremium, das Schiedsausschüsse für kollektive Streitigkeiten einsetzt.
Minutes of non-conciliation	—	*Procès-verbal de non-conciliation*	Die Feststellung des Inspektors, dass die Schlichtung gescheitert ist, die den Weg zum Gericht eröffnet (Artikel 12 und 14 der Ministerialverordnung Nr. 001/19.20).
Settlement agreement	—	*Accord de conciliation*	Eine vor dem Arbeitsinspektor erzielte Vereinbarung, die wie vereinbart vollzogen wird (Artikel 15 der Verordnung).

AUSLÄNDISCHE UND RUANDISCHE INVESTOREN IM VERGLEICH

Die Regeln über die Arbeitsbeziehungen unterscheiden sich nicht nach den Eigentumsverhältnissen des Arbeitgebers oder der Staatsangehörigkeit der Arbeitnehmer. Ausländische Arbeitnehmer können Gewerkschaften beitreten, als Vertreter kandidieren und den Inspektor sowie die Gerichte zu denselben Bedingungen wie Ruander in Anspruch nehmen (Artikel 12 des Arbeitsgesetzes), und ein Unternehmen in ausländischem Eigentum unterliegt denselben Inspektionen, Meldepflichten und Bußgeldern wie ein Unternehmen in ruandischem Eigentum.

Die praktischen Unterschiede liegen in der Sprache und der Vertretung. Die Betriebsordnung muss in Kinyarwanda abgefasst sein, und Schriftsätze bei Gericht müssen in Kinyarwanda eingereicht werden, sodass ein ausländisch geführtes Unternehmen eine zuverlässige Übersetzung seiner Betriebsordnung und jeder Streitakte benötigt. Ausländische Rechtsanwälte können nur bei Gegenseitigkeit oder auf der Grundlage regionaler Integrationsabkommen mit Genehmigung des Präsidenten der Rechtsanwaltskammer auftreten, sodass die Unternehmensjuristen einer ausländischen Muttergesellschaft in der Regel einen ruandischen Rechtsanwalt beauftragen.

WORAUF SIE ACHTEN SOLLTEN

- Mit fünf oder mehr Beschäftigten ohne Betriebsordnung tätig zu sein oder mit einer Betriebsordnung, die nie beim Arbeitsinspektor eingereicht wurde.
- Eine Ladung des Inspektors zu versäumen: Ein unentschuldigtes Fernbleiben führt zu einem Protokoll über das Scheitern der Schlichtung wegen Nichterscheinens und kann ein Bußgeld nach sich ziehen.
- Zusätzliche Handlungen schweren Fehlverhaltens ohne Genehmigung des Ministers in das Mitarbeiterhandbuch aufzunehmen.
- Einen Arbeitnehmer wegen der Teilnahme an einem rechtmäßigen Streik zu entlassen oder zu disziplinieren, was Artikel 107 verbietet.
- Eine Streitigkeit nach einigen Monaten als erledigt zu betrachten: Ansprüche bestehen zwei Jahre lang, und eine schriftliche Aufforderung unterbricht die Frist.
- Die Annahme, dass englischsprachige Unterlagen vor Gericht genügen: Schriftsätze müssen in Kinyarwanda eingereicht werden.

AMTLICHE QUELLEN

- RwandaLII: Gesetz Nr. 66/2018 vom 30/08/2018 zur Regelung der Arbeit in Ruanda — https://rwandalii.org/akn/rw/act/law/2018/66/eng@2018-09-06/source.pdf
- Official Gazette (Amtsblatt) Nr. Special vom 19/03/2020: Ministerialverordnungen Nr. 001/19.20 (Arbeitsinspektion), 002/19.20 (schweres Fehlverhalten), 003/19.20 (Arbeitnehmervertreter) und 004/19.20 (wesentliche Dienste) — https://www.policyvault.africa/wp-content/uploads/policy/RWA426.pdf
- Official Gazette (Amtsblatt) Nr. Special vom 02/08/2023: Ministerialverordnung Nr. 02/MIFOTRA/23 vom 01/08/2023 (Ausschüsse für Arbeitsschutz und Gesundheit, Arbeitnehmer- und Arbeitgeberorganisationen) — https://www.ncda.gov.rw/index.php?eID=dumpFile&t=f&f=72604&token=7d53f2f1422318ddb017c71d0bfea065ecd453b8
- Official Gazette (Amtsblatt) Nr. Special vom 02/06/2018 (MINIJUST): Gesetz Nr. 30/2018 vom 02/06/2018 über die Zuständigkeit der Gerichte — https://minijust.gov.rw/fileadmin/user_upload/Minijust/Official_gazettes_2/___________2018_Official_Gazettes/Special_of_02.06.2018.pdf
- Rwanda Judiciary: Gerichte und elektronische Einreichung — https://www.judiciary.gov.rw
- Ministry of Public Service and Labour (MIFOTRA) — https://www.mifotra.gov.rw