



GERMANY
TRADE & INVEST

26.03.2015

Lohn- und Lohnnebenkosten - Malaysia 2015

Löhne sollen wieder etwas stärker steigen / Für Lohndruck sorgen Vollbeschäftigung und Fachkräftemangel / Von Rainer Jaensch

Kuala Lumpur (gtai) - Aufgrund globaler Unsicherheiten dürfte Malaysias Wirtschaft 2015 etwas schwächer wachsen. Der Nachfrage nach Arbeit auf dem nahezu leergefegten Markt scheint dies aber keinen Abbruch zu tun. Die robuste Binnennachfrage und der Wunsch der Regierung, den Zustrom niedrig qualifizierter ausländischer Arbeitskräfte zu reduzieren, sorgt weiter für Lohndruck nach oben. So sollen laut Umfrage des Arbeitgeberverbandes Löhne und Gehälter 2015 wieder etwas stärker zunehmen. (Internetadressen)

Allgemeines zum Arbeitsmarkt

Dank der stärker angezogenen Exporte im 1. Halbjahr und der weiterhin robusten Binnennachfrage (Konsum und Investitionen) glänzte Malaysias Wirtschaft 2014 mit einem realen Zuwachs des Bruttoinlandsproduktes von 6,0% (Vorjahr: 4,7%).

Aufgrund des sich abschwächenden globalen Wachstums bei zugenommenen Unsicherheiten und gefallenem Ölpreis dürfte Malaysias Wirtschaft 2015 nur noch um rund 5% wachsen. Auch wenn sich die Zuwächse bei Konsum und Investitionen voraussichtlich etwas verringern werden, halten jedoch die weiterhin robuste Binnennachfrage sowie moderate Steigerungen beim Außenhandel die Nachfrage nach Arbeitskräften aufrecht.

Der Faktor Arbeit ist knapp und dürfte es auch bleiben. Die Arbeitslosenrate lag im Dezember 2014 bei 3,0 nach 2,7% im Vormonat. Bei einem Durchschnittswert von 3,0% soll es auch 2015 bleiben, prognostiziert die Zentralbank in ihrem Jahresbericht 2014. Bei nahezu Vollbeschäftigung - deutsche Unternehmensvertreter in Kuala Lumpur sprachen im März 2015 von einem leergefegten Arbeitsmarkt - dürfte der Lohndruck weiter anhalten.

Noch stärker als Lohnsteigerungen scheinen manchen Unternehmern, je nach Branche und Spezialisierung, Engpässe bei der Rekrutierung von Fachkräften auf den Nägeln zu brennen. Personal im mittleren Management und in technischen Berufen, insbesondere mit Berufserfahrung, ist teilweise schwer zu finden. Dies gilt beispielsweise für Ingenieure, Techniker, EDV- und Automatisierungsspezialisten sowie Produkt- und Designentwickler. Je höher die geforderte Qualifikation, umso schwieriger gestaltet sich die Suche, erklärten Vertreter deutscher Firmen vor Ort gegenüber Germany Trade & Invest. Am unteren Ende der Lohnskala zählt der Mangel an Arbeitern im Bausektor und der Landwirtschaft zu den anhaltenden Problemen. Malaysier sind immer weniger bereit, in den schweißtreibenden und niedrig bezahlten Sektoren sowie an den Montagebändern der Industrie zu arbeiten. Gastarbeiter aus Nachbarländern füllen diese Lücke.

Die Zahl der registrierten Gastarbeiter lag im Herbst 2014 nach Regierungsangaben bei 2,1 Mio. Hinzu kommen 1,3 Mio. bis 2,0 Mio. illegale Einwanderer. Die Regierung versucht den Zustrom zu regulieren und zu drosseln, teilweise mit Zuckerbrot und Peitsche. So führt sie Razzien auf

Baustellen und in Fabriken durch, hat in der Vergangenheit aber auch umgekehrt schon einer größeren Zahl illegaler Immigranten zu einem legalen Status verholfen.

Ziel der Regierung war es, die Zahl der Gastarbeiter bis 2015 auf 1,5 Mio. zu drücken. Schließlich sind zwei Drittel von ihnen schwach ausgebildet und stehen dem Wunsch der Regierung im Weg, der Wirtschaft zu höherer Produktivität zu verhelfen. Dennoch kann Malaysia zumindest kurzfristig nicht auf die Fremdarbeiter verzichten. Sie stellten nach dem Labour Force Survey 2013 immerhin 13,4% der Beschäftigten. Zu 36% waren sie in der verarbeitenden Industrie, zu 23% in der Landwirtschaft und zu 21% im Bausektor tätig. Sie kommen vor allem aus Indonesien gefolgt von Nepal, Bangladesch und Myanmar.

Mittelfristig geht der Trend in der Gesamtwirtschaft zu einer höheren Wertschöpfung und mehr Produktivität. Für arbeitsintensive Industrien ist Malaysia mittlerweile zu teuer geworden, sodass diese in kostengünstigere Nachbarländer abwandern. Darüber hinaus fördert die Regierung die Ansiedlung höherwertiger Produktionen. Auch gewinnen Dienstleistungen und wissensbasierte Branchen an Bedeutung. Dieses erfordert höher qualifizierte ausländische Fachkräfte, die sogenannten Expatriates. Deren Zahl ist im 1. Halbjahr 2014 gegenüber dem Vorjahreszeitraum von 82.000 auf 105.240 gestiegen. Die größte Gruppe kommt aus Indien und danach aus der VR China. Sie waren zu 43% im Dienstleistungssektor, zu 18% in der Informations- und Kommunikationsbranche und zu 10% in der güterproduzierenden Industrie tätig.

Im Bereich höher qualifizierter Arbeitskräfte ist Malaysia eindeutig Nettoexporteur. Den gut 100.000 ausländischen Expatriates stehen 1 Mio. Malaysier gegenüber, die nach Weltbankschätzungen aus dem Jahr 2011 im Ausland, davon 60% in Singapur, arbeiteten. Mit Hilfe der im Frühjahr 2012 ausgerollten "Talent Roadmap 2020" und der Agentur TalentCorp Malaysia will die Regierung die Rückkehr in die Heimat erleichtern. Gleichzeitig sollen ausländische Talente hereingeholt und Humankapital im Land gefördert werden. Es winken steuerliche und andere Anreize. So hilft TalentCorp ausländischen Fach- und Führungskräften beim Eintritt in den Arbeitsmarkt. Als Erfolg verbucht die Agentur, dass sie seit Einführung des "Residence Pass Talent Programme" 2011 über 2.000 hochqualifizierte Expatriates gewinnen konnte, längerfristig in Malaysia zu arbeiten.

Allgemeine Arbeitsmarktdaten 2014

Bevölkerung in Mio. (Dezember 2014)	30,4
Erwerbspersonen in Mio. (Dezember 2014)	14,2
Erwerbstätige in Mio. (Dezember 2014)	13,7
Arbeitslosenquote in % der Erwerbspersonen (Dezember 2014)	3,0
Analphabetenquote in % (2011)	6,4
Beschäftigte mit Hochschulbildung in % (2011)	10,0

Quelle: Department of Statistics, Malaysia

Nachdem die Arbeitslosenrate im Juni und Juli 2014 bei 2,8% und in den nachfolgenden Monaten bei 2,7% lag, stieg sie im Dezember auf 3,0%. Im Jahresdurchschnitt notierte sie mit 3,0% ähnlich wie im Vorjahr. Dabei soll es auch

2015 bleiben, so die Prognose der Zentralbank. Eventuell dürfte die Rate jedoch angesichts der weltweiten Konjunkturabschwächung auf etwas über 3,0% steigen.

Zu der niedrigen Arbeitslosigkeit 2014 trugen die 366.300 neuen Arbeitsplätze bei, die in dem Jahr entstanden. Damit hat sich die Zahl der Beschäftigten um 2,8% (Vorjahr: 3,8%) auf 13,6 Mio. erhöht. Auf mehr Beschäftigung deutet auch der Rückgang der freien Stellen hin. Nach 1,6 Mio. im Jahr 2012 waren es 2013 nur 1,4 Mio. und 2014 lediglich 1,1 Mio. Die meisten freien Stellen waren mit 33% im güterproduzierenden Gewerbe zu finden, gefolgt vom Dienstleistungssektor (26%), der Land-, Forst- und Fischereiwirtschaft (22%) sowie dem Bausektor (19%). Die Entlassung von Arbeitskräften ging 2014 um 6,8% auf 10.431 Personen zurück, nachdem sie im Vorjahr bereits um 2,6% gesunken war. Der Großteil der Freisetzungen erfolgte in der verarbeitenden Industrie und danach im Dienstleistungssektor.

Auch wenn Malaysias Wirtschaft 2015 nicht mehr ganz so stark wie im Vorjahr wächst, dürfte der Arbeitsmarkt vorerst noch angespannt bleiben. Nach dem Ende Januar 2015 veröffentlichten "Job Outlook Report" des Stellenvermittlers Jobstreet wollen ähnlich wie im Vorjahr 39% der befragten Unternehmer ihre Arbeitskräftebestand im 1. Halbjahr 2015 erhöhen. 61% wollen ihn beibehalten. Das Gros der Neueinstellungen für das Gesamtjahr planen sie in der ersten Hälfte. Angesichts der globalen Unsicherheiten scheinen sich Firmen mit einem stärkeren Engagement im 2. Halbjahr zurück zu halten. Die größte Nachfrage nach Fachkräften haben die Unternehmen im Ingenieurwesen sowie im Vertrieb und Marketing gefolgt von Buchhaltung. Stellen in diesen drei Bereichen sind laut Jobstreet auch am schwersten zu füllen.

Die Zahl der aktiv Arbeitssuchenden, die bei der staatlichen Vermittlungsagentur JobsMalaysia registriert sind, lag Anfang März 2014 bei 357.087, während sie ein Jahr zuvor noch 434.469 betrug. Die größte Gruppe stellten mit 31% spezialisierte Fachkräfte ("Professionals") gefolgt von unterstützenden Bürokräften und Technikern.

Grundsätzlich kann die Wirtschaft aus einem steigenden Arbeitskräftepool mit einem hohen Anteil junger Menschen schöpfen. Nachdem die Bevölkerung von der Jahrhundertwende bis Anfang 2015 von 23 Mio. auf 30 Mio. gewachsen ist, weist der Bevölkerungszuwachs von 1 bis 2% jährlich weiter nach oben. Der Anstieg hat sich jedoch von 1,8% im Jahr 2010 auf 1,2% im Jahr 2014 verringert, ein Trend der sich fortsetzen dürfte. Damit wächst der Anteil der über 65-jährigen Menschen von 5,0% der Bevölkerung 2010 auf 5,7% im Jahr 2014. Bis Ende der Dekade soll er auf 7,1% steigen. Bislang sind aber noch 65% der Erwerbsbevölkerung unter 40 Jahre alt.

Größte Arbeitgeber waren 2014 Handel, Hotels und Restaurants (25,1% der Beschäftigten), die güterproduzierende Industrie (16,7%), gefolgt von Gemeinde- und sozialen Dienstleistern (13,6%) sowie Landwirtschaft, Forsten und Fischerei (12,2%). Danach rangieren Finanz-, Immobilien- und Businessdienstleister (10,0%) sowie die Bauwirtschaft (9,0%). An Bedeutung gewann dabei gegenüber dem Vorjahr die Beschäftigung in Dienstleistungssektoren.

Zur größten Herausforderung zählt die Aus- und Weiterbildung junger Menschen. Dies gilt umso mehr, da sich die Regierung das Ziel gesetzt hat, Malaysia bis 2020 in den Kreis der entwickelten Länder zu führen. Während Ende 2013 ausgebildete Arbeitskräfte ("skilled labour") rund 28% der Gesamtbeschäftigten ausmachten, sollen sie bis 2020 die Hälfte stellen, wird aus dem Büro des Premierministers verlautet.

Die Unternehmen bilden ihre Arbeiter überwiegend in Eigenregie aus. Das Arbeitsministerium verfügt zudem über 21 berufliche Ausbildungsinstitutionen. Niederlassungen ausländischer Firmen schicken qualifizierte Mitarbeiter zusätzlich in die Muttergesellschaften zur Weiterbildung oder kooperieren mit ausgewählten Einrichtungen vor Ort wie dem German-Malaysian Institute (GMI). Dieses widmet sich der Ausbildung in technischen Berufen, will aber nun auch in Richtung Fachhochschulstudiengänge gehen.

Um das Zusammenwirken von schulischer und praktischer Ausbildung zu verbessern, führte die Regierung im Mai 2005 ein duales berufliches Ausbildungssystem nach deutschem Vorbild ein (National Dual Training System, NDTs). Direkt aus dem deutschen Lehrbuch übernahm Malaysia Ende 2012 die dreijährigen Ausbildungsberufe "Industrie- und Logistikkaufmann/frau". Diese von der Deutsch-Malaysischen Industrie- und Handelskammer initiierten dualen Ausbildungsgänge trägt der malaysische Staat durch die Finanzierung des theoretischen Teils im GMI mit. Die praktische Ausbildung der derzeit 21 Auszubildenden findet in 17 deutschen Unternehmen im Land statt.

Die weit verbreiteten englischen Sprachkenntnisse der multiethnischen Bevölkerung stellen für ausländische Unternehmen einen großen Vorteil dar. Viele Bürger werden mehrsprachig erzogen. Außer Englisch sprechen die 62% meist muslimischen Malaien in ihren Familien Bahasa Malaysia, die 22% chinesisch-stämmigen Landeseinwohner chinesische Sprachen und die fast 7% indisch-stämmigen Malaysier Tamil und Hindi. In den letzten Jahren nahm jedoch die Kenntnis der englischen Sprache durch die politisch motivierte Förderung der malaiischen Sprache in den Schulen etwas ab.

Rund ein Zehntel der Arbeitnehmer verfügt über einen Hochschulabschluss. Zu viele Heranwachsende studieren allerdings Fächer, die sie nicht ausreichend für den Arbeitsmarkt qualifizieren. So nimmt das Interesse an naturwissenschaftlichen und technischen Fächern ab. Ausländische Arbeitgeber bemängeln zudem, dass die tatsächlich erworbenen Kenntnisse der Hochschulabsolventen oft nicht mit deren Bildungszertifikaten übereinstimmen. Ihnen fehle die Arbeitspraxis, EDV-Kenntnisse seien gering und die englischen Sprachkenntnisse reichten für anspruchsvollere Aufgaben nicht aus. Die Akademiker müssen dann im Beruf nachgeschult werden.

Gut ausgebildete Mitarbeiter versuchen nicht selten ihre Karrierechancen über Jobhopping zu verbessern. Die hohe Fluktuation stellt die Unternehmen vor erhebliche Herausforderungen, ist von Arbeitgeberseite immer wieder zu hören. Firmen können Arbeitnehmer an sich binden, wenn die Mitarbeiter ihre Aufgaben selbstständiger erledigen dürfen, Teamarbeit gefördert, die Karriere gemeinsam geplant und Leistung ausreichend entlohnt wird, heißt es. Dazu gehören auch Treueprämien für langjährige Betriebszugehörigkeit. Nach Umfragen des Arbeitsvermittlungsportals Jobstreet Malaysia versuchen Arbeitgeber ihr Personal durch Gehaltserhöhungen, Ausbildung und Karrieremöglichkeiten sowie bessere Arbeitsbedingungen zu binden.

Die Personalsuche verändert sich auch in Malaysia. Zeitungsannoncen sind zwar in vielen Fällen noch üblich. Immer gebräuchlicher werden jedoch Inserate in Onlinedatenbanken wie <http://www.jobstreet.com.my>, <http://www.my.jobsdb.com/my>, <http://www.careerjet.com.my>, <http://www.bestjobs.com/my>, <http://www.jobsmalaysia.gov.my> oder <http://www.monster.com.my>. Einige der genannten Internetportale werden von international erfahrenen Anbietern betrieben. Die Deutsch-Malaysische Industrie- und Handelskammer bietet ebenfalls Hilfestellung bei der Personalsuche.

Gewerkschaften spielen aus Sicht ausländischer Arbeitgeber eine untergeordnete Rolle. Im Allgemeinen versuchen Personalverwaltung und Belegschaft Konfrontation zu vermeiden. Auch wirken staatliche Kontrollen und Verhandlungsvollmachten Arbeitskämpfen entgegen. Somit sind Streiks selten. In den 673 Gewerkschaften waren 2011 außerhalb des öffentlichen Dienstes fast 427.000 Arbeitnehmer organisiert.

Löhne und Gehälter

Der weiterhin enge Arbeitsmarkt dürfte 2015 für zunehmende Lohnsteigerungen sorgen, dieses bestätigten Unternehmensvertreter gegenüber Germany Trade & Invest wie auch eine Umfrage des malaysischen Arbeitgeberverbandes. Bereits im 1. Halbjahr 2014 stiegen Löhne und Gehälter nach Angaben des statistischen Amtes um 7,1% auf einen durchschnittlichen Monatslohn von 2.052 Malaysischen Ringgit (RM; 513 Euro; 1 RM = 0,25 Euro). Damit zogen sie spürbar stärker an als mit 5,6% im Vorjahreszeitraum, ein Indikator für den enger gewordenen Arbeitsmarkt.

Für das Gesamtjahr 2014 ermittelte der Arbeitgeberverband Malaysian Employers Federation (MEF) einen Anstieg der Löhne bei den Nichtführungs Kräften von durchschnittlich 5,43%. Im Vorjahr lag dieser noch bei überdurchschnittlich hohen 6,78%. Hierin dürfte sich die Implementierung des Mindestlohns widerspiegeln. Nach der Ankündigung im Mai 2012 ist seit dem 1.1.13 in Westmalaysia ein Minimallohn von monatlich 900 RM und im Ostteil des Landes von 800 RM zu zahlen. Nachdem Arbeitgeber teilweise schon 2012 mit Lohnanhebungen ihrer untersten Beschäftigtengruppen begannen, erfolgte die obligatorische Anhebung für Unternehmen mit mehr als fünf Beschäftigten Anfang 2013 und für kleinere Firmen zum 1.7.13. Für Gastarbeiter in kleinen und mittleren Unternehmen ist hingegen die Implementierung auf Anfang 2014 verschoben worden. Somit stand zu dem Zeitpunkt für annähernd 1,8 Mio. vorwiegend ausländische Arbeitskräfte die Mindestlohneinführung noch an, nachdem im Vorjahr 1,5 Mio. Arbeiter davon profitierten.

Von den 257 Unternehmen, die Anfang 2014 an der Umfrage des Arbeitgeberverbandes zu Nichtführungs Kräften teilnahmen, hatten bereits 85% die Mindestlöhne für lokale Arbeitskräfte und fast 60% für ausländische Arbeiter implementiert. Der Rest dürfte im Laufe des Jahres angepasst haben. Der von der Mindestlohneinführung ausgehende Lohnschub sollte mittlerweile abgeebbt sein. Arbeitgeber erwarten für ihre nichtleitenden Beschäftigten 2015 Gehaltsanhebungen von 5,78%, nachdem es im Vorjahr 5,43% waren. Der leichte Anstieg dürfte dem enger gewordenen Arbeitsmarkt Rechnung tragen. Insgesamt liegt 2015 der Zuwachs von 5,8% nur etwas über dem Durchschnittswert der vergangenen zehn Jahre (ohne das Ausreißerjahr 2013) von 5,5%.

Auf etwas höhere Gehaltszuwächse dürfen sich 2015 die Führungskräfte freuen. Wenn die Ergebnisse der Umfrage des Arbeitgeberverbandes zutreffen, können sie eine Steigerung um 5,89% (Vorjahr: 5,53%) nach Hause tragen. Mit nahezu 6% kehrt damit der Zuwachs zu den Steigerungsraten vom Zeitraum 2005 bis 2013 zurück.

Entwicklung der durchschnittlichen Bruttomonatslöhne im verarbeitenden Gewerbe

	2011	2012	2013	2014
Nominal (in RM) 1)	2.615	2.694	2.973	2.944
Nominal (in US\$)	829	888	923	846
Veränderung (in %) 2)	16,4	3,0	10,4	-1,0

1) in Malaysischen Ringgit, jeweils Dezember; 2) gegenüber Vorjahr bezogen auf Landeswährung

Quelle: Department of Statistics, Malaysia

Nachdem die allgemeine Arbeitsproduktivität 2011 und 2012 jährlich um rund 2% und 2013 nur um 0,9% gestiegen war, zog sie 2014 nach vorläufigen Angaben um 3,2% an. Dazu trug vor allem die 4,3 prozentige Steigerung im Rohstoffsektor bei, der in den Jahren zuvor Rückgänge verzeichnete. Der Zuwachs beim Output pro Arbeitskraft in der güterproduzierenden Industrie schwächte sich hingegen 2014 auf 3,5% (Vorjahr: +4,1%) etwas ab.

Die Steigerung bei den Reallöhnen nahm in den beiden Jahren ebenfalls ab, von 5,8 auf 4,4%. Im Jahr 2015 kann jedoch der Reallohnzuwachs im verarbeitenden Gewerbe wieder etwas stärker ausfallen. Zum einen liegen die vom Arbeitgeberverband prognostizierten Lohnsteigerungsraten leicht über dem Vorjahreswert und zum anderen erwartet die Zentralbank 2015 mit 2,0 bis 3,0% eine etwas niedrigere Inflationsrate als die geschätzten 3,2% vom Vorjahr.

Die vom Arbeitgeberverband Malaysian Employers Federation für 2015 erfragten Lohnsteigerungen fallen nach Branchen unterschiedlich aus. So notieren sie im Erdöl- und Chemiesektor am höchsten. Es folgen Transportmittelindustrie (vorwiegend Kfz) und Maschinenbau sowie die Informations-, Kommunikations- und Medienbranche. Der MEF fragt jährlich bei Unternehmen die Lohn- und Gehaltsentwicklung für Führungs- und Arbeitskräfte ab. Die detaillierten Ergebnisse werden in zwei Studien "Salary Survey for Executives" und "Salary Survey for Non-Executives" auf insgesamt 1.500 Seiten veröffentlicht.

Erwartete Lohn- und Gehaltssteigerungen für 2015 (Veränderung in % im Vergleich zum Vorjahr)

	Führungskräfte	Arbeiter
Insgesamt	5,9	5,8
Bauwirtschaft/Immobilien	5,6	5,9
Verarbeitendes Gewerbe, darunter:	5,4	5,3
.Nahrungsmittel-/Getränkeindustrie	5,2	5,3
.Papier-/Holzindustrie, Druckerei	3,7	3,7
.Chemische Industrie/Erdöl	8,1	8,4
.Arznei- und Körperpflegemittel	5,2	5,2
.Gummi- und Kunststoffindustrie	5,1	5,2
.Maschinen-/Transportmittelbau	7,2	8,0
.Metallverarbeitung	4,8	3,9
.Nichtmetall-, Mineralerzeugnisse; Textil/Bekleidung und Schuhe	5,7	6,0
.Elektrotechnik/Elektronik	4,7	4,6
Groß- und Einzelhandel	6,3	5,9
Hotel und Gaststätten	4,9	4,4
Transport/Lagerhaltung	5,6	5,8
IT/Kommunikation/Medien	7,4	7,4
Finanzwesen, Banken, Versicherungen	5,5	5,5

Quelle: Malaysian Employers Federation (MEF)

Bei den durchschnittlichen Spitzenlöhnen lag 2014 ebenfalls der Maschinen- und Transportmittelbau vorne. Es folgten Transport und Lagerhaltung sowie Papier-, Holzindustrie und Druckereien.

Durchschnittliche Spitzenbruttolöhne je Monat nach Branchen 2014 *)

Branche	2014 (in RM)	2014 (in US\$)
Insgesamt	2.691	823
Immobilien/Bauwirtschaft	2.540	777

Verarbeitendes Gewerbe, darunter:	2.544	778
.Nahrungsmittel-/Getränkeindustrie	2.234	683
.Papier-/Holzindustrie, Druckerei	2.975	910
.Chemische Industrie/Erdöl	2.269	694
.Arznei- und Körperpflegemittel	2.625	803
.Gummi-, Kunststoffindustrie	1.967	602
.Maschinen-/Transportmittelbau	3.248	994
.Metallverarbeitung	2.633	805
.Nichtmetall- und Mineralerzeugnisse; Textil/Bekleidung und Schuhe	2.600	795
.Elektrotechnik/Elektronik	2.512	768
Groß- und Einzelhandel	2.833	867
Hotel und Gaststätten	2.867	877
Transport/Lagerhaltung	3.201	979
IT/Kommunikation/Medien	2.410	737

*) durchschnittliches Maximum für Facharbeiter/ausgebildete Angestellte

Quelle: MEF

Bei den durchschnittlichen Bruttomonatslöhnen geht die Schere zwischen den unteren und oberen Einkommensgruppen - vom Kraftfahrer bis zum Geschäftsführer - weit auseinander und zwar von 1.800 auf nahezu 41.000 RM. Diese Kluft scheint sich mit den starken Zuwächsen in den obersten Rängen noch weiter zu öffnen.

Durchschnittliche Bruttomonatslöhne nach ausgewählten Positionen

Position	2014 (in RM)	Veränderung 2014/13 (in %) ¹⁾	2014 (in US\$)
Geschäftsführer einer größeren Niederlassung (mehr als 500 Angestellte) ²⁾	40.867	4,2	12.501
Geschäftsführer eines kleinen bis mittleren Unternehmens (bis 500 Angestellte)	35.497	7,4	10.859
Vertriebsleiter	8.767	5,5	2.682
Bauingenieur	4.401	6,5	1.346
IT-Spezialist	3.821	6,4	1.169
Chefsekretärin (zweisprachig)	4.832	5,2	1.478
Buchhalter	5.984	5,9	1.831
Kraftfahrer	1.791	4,0	548

1) nominal, 2) zur besseren Lesbarkeit wird in dieser Tabelle bei den Berufsbezeichnungen die jeweilige Begrifflichkeit für die männliche als auch die weibliche Form verwendet

Quelle: MEF

Auch regional bestehen erhebliche Unterschiede. Hierin spiegelt sich der unterschiedliche Grad der Wirtschaftsentwicklung und der Investitionen in den einzelnen Landesteilen wider. Das wirtschaftliche Herz Malaysias schlägt in Kuala Lumpur. Die Hauptstadt verfügt über einen prosperierenden Dienstleistungssektor. Die angrenzenden Territorien Shah Alam, Klang, der Rest Selangors und Putrajaya verfügen über einen breiten Industriegürtel. Wichtige Wirtschaftszentren sind auch die Insel Penang mit ihrer elektrotechnischen und elektronischen Industrie gefolgt von Melaka und zunehmend auch Johor. In den ländlich geprägten und schwächer entwickelten Bundesstaaten Pahang, Terengganu und Kelantan sowie in den östlichen Landesteilen Sabah und Sarawak fällt das Lohnniveau niedriger aus.

Durchschnittliche Bruttomonatslöhne gelernter Arbeiter/Angestellter nach Regionen

Region	2014 (in RM)	Veränderung 2014/13 (in %) *)	2014 (in US\$)
Sabah und Sarawak	2.457	4,3	752
Shah Alam und Klang (Bundesstaat Selangor)	2.567	5,2	785
Perak	2.873	6,6	879
Rest von Selangor, Putrajaya	2.576	5,8	788
Pahang, Terengganu und Kelantan	2.546	5,4	779
Johor	2.647	5,2	810
Kuala Lumpur	3.075	4,5	941
Penang	2.603	5,6	796
Petaling Jaya und Subang (Bundesstaat Selangor)	2.663	5,8	815
Negeri Sembilan und Melaka	3.009	5,0	920
Insgesamt in Malaysia	2.682	5,5	820

*) bezogen auf Landeswährung

Quelle: MEF

Ausgewählte Bruttolöhne 2014 in der Industrie

Position	2014 (in RM)	Veränderung 2014/13 (in %) *)	2014 (in US\$)
Angelernte Arbeiter/ Angestellte	1.812	5,7	554
Facharbeiter/Fachangestellte	2.682	5,5	820
Abteilungsleiter	3.751	5,1	1.147

*) bezogen auf Landeswährung

Quelle: MEF

Die Arbeitsentgelte ausländischer Unternehmen weichen grundsätzlich nicht vom Niveau lokaler Firmen ab. Letztlich orientieren sich die vereinbarten Gehälter an den Markterfordernissen und Qualifikationen der Kandidaten. Je höher man in der Qualifikation geht, umso mehr nähert sich das Gehaltsniveau europäischen Verhältnissen an, erklärten Vertreter deutscher Firmen gegenüber Germany Trade & Invest. Dieses bestätigt auch die Studie des MEF. So erhalten angelernte Arbeiter mit 1.800 RM (umgerechnet 450 Euro) erheblich weniger als ihre

europäischen Kollegen. Bei einem Unternehmensleiter hingegen mit einem durchschnittlichen Monatsbruttogehalt zwischen 35.000 und 41.000 RM (annähernd 10.000 Euro) ist der Unterschied schon geringer.

Prämien, Provisionen, Zusatzleistungen

Arbeitnehmer haben Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub, Lohnfortzahlung im Krankheitsfall sowie Mutterschaftsurlaub. Die Unternehmen gewähren darüber hinaus umfangreiche freiwillige Nebenleistungen, wie Sondervergütungen (Boni) oder Kostenübernahme medizinischer Behandlungen, zahlen unter Umständen für eine Kranken-, Lebens- und persönliche Unfallversicherung, subventionieren Transportkosten, gewähren Altersruhegelder oder erhöhen die Beiträge zum Employees Provident Fund, der der allgemeinen Altersvorsorge und Gesundheitsversorgung dient.

Die Regelungen der Zusatzleistungen können individuell auf Ebene der Betriebe oder auf Branchenebene mit Einzelgewerkschaften getroffen werden. Neben der Lohnfindung verhandeln die Tarifpartner über Leistungsvergütungssysteme, Probezeiten, Arbeitszeiten und Überstundenregelungen. Außerdem verfassen sie flexible Rentenaltersregelungen, Sonderregelungen für Urlaub sowie Krankheit und legen die Zuschüsse bei Krankenhausaufenthalten und andere Sonderzuschüsse wie Schichtzulagen fest.

Die weit überwiegende Zahl der Unternehmen verteilt zum Jahresende Boni. So zahlten nach der Umfrage des MEF 2014 genauso wie im Vorjahr 83,7% der Firmen allen oder einigen ihrer Nichtführungskräfte eine Leistungsprämie. Dabei lagen die Bonuszahlungen auf Vertragsbasis bei durchschnittlich 1,52 Monatsgehältern (Vorjahr: 1,32), beim Ermessensbonus bei 1,92 (2,05) Monatslöhnen und beim kombinierten Bonus bei sogar 2,76 (2,33) monatlichen Einkommen. Ihren Führungskräften (allen oder zumindest einigen) zahlten 2014 ebenfalls 83,0% der Unternehmen einen Bonus, während es im Vorjahr 83,7% waren. Das Führungspersonal kam in den Genuss eines vertraglich zugesicherten Bonus von 1,40 Monatsgehältern (Vorjahr: 1,43). Der Ermessensbonus notierte ebenfalls mit 2,20 Monatssalären marginal niedriger als mit 2,26 im Vorjahr. Beim kombinierten Vertrags- und Ermessensbonus erhielten jedoch die Führungskräfte 2014 mit 3,28 gegenüber 2,78 Monatsgehältern im Vorjahr spürbar mehr.

Nachdem 2014 die Bonuszahlungen im Durchschnitt zugenommen haben, werden weitere Steigerungen prognostiziert. Nach einer Umfrage des Arbeitsvermittlers Jobstreet Malaysia erwartet die Hälfte der Arbeitnehmer für 2015 einen höheren Bonus. Als Hauptgründe sehen sie die erfüllten Arbeitserwartungen ihrerseits und die gestiegenen Gewinne seitens ihrer Arbeitgeber.

Sozialversicherungsbeiträge

Den größten Block der gesetzlich vorgeschriebenen Sozialversicherungsbeiträge stellen die Beiträge zum Employees Provident Fund (EPF). Hinzu kommen die Beiträge zur Social Security Organisation (SOCSO) und ein kleiner Beitrag zum Human Resources Development Fund (HRDF).

Sozialbeiträge (in % des Monatslohns/-gehalts)

	Arbeitgeber	Arbeitnehmer
Altersrenten- und Krankenversicherung (EPF)	13 / 12 *)	11
Arbeitsunfallversicherung und Invaliditätsrentenversicherung (SOCSO)	1,75	0,5
Fortbildungsabgabe (HRDF)	1,0	-

*) bis 5.000 RM Monatsgehalt sind 13% und darüber hinaus 12% zu zahlen. Seit September 2013 gelten mit Heraufsetzung des Mindestrentenalters auf 60 Jahre für Arbeitnehmer von 60 bis 75 Jahren halb so hohe EPF-Beitragssätze

Quellen: Employees Provident Fund; Social Security Organization; Human Resources Development Fund

Der Employees Provident Fund Act 1991 zur Alters- und Gesundheitsversorgung schreibt die Pflichtbeiträge zu diesem Fonds vor. Die Arbeitgeber müssen ihre Mitarbeiter unmittelbar nach Aufnahme der Tätigkeit beim EPF melden. Arbeitgeber und -nehmer sind zur Zahlung an den EPF verpflichtet. Seit Oktober 2010 gilt die Sozialversicherungspflicht auch für Teilzeitbeschäftigte. Für sie müssen Beiträge entrichtet werden, die anteilig zu ihrer Arbeitszeit berechnet werden. Ausländische Arbeitnehmer und Expatriates sowie ihre Arbeitgeber sind jedoch von den EPF-Beiträgen befreit. Sie können aber freiwillig Beiträge einzahlen.

Die Sozialversicherungsbehörde SOCSO verwaltet gemäß dem Sozialversicherungsgesetz von 1969 die Arbeitsunfallversicherung ("Employment Injury Insurance Scheme") und die Invaliditätsrentenversicherung ("Invalidity Pension Scheme"). SOCSO versorgt medizinisch und finanziell Arbeitnehmer, die bei ihrer Tätigkeit verletzt worden sind, und ermöglicht Rehabilitationsmaßnahmen. Alle Unternehmen sind verpflichtet, Mitarbeiter mit einem Monatslohn unter 3.000 RM bei der SOCSO zu versichern. SOCSO findet aber lediglich auf malaysische Mitarbeiter beziehungsweise auf dauerhaft in Malaysia lebende Personen Anwendung.

Der Human Resources Development Fund (HRDF) fördert die Weiterbildung der Arbeitnehmer. Arbeitgeber, die zum HRDF beitragen, können Zuschüsse des Fonds für die Weiterbildung ihres Personals beantragen. Beitragspflichtig zu diesem Fonds sind Unternehmen aus dem verarbeitenden Gewerbe ab 50 malaysischen Mitarbeitern sowie Firmen ab zehn Mitarbeitern und einem eingezahlten Kapital von mindestens 2,5 Mio. RM. Der vom Arbeitgeber zu entrichtende Beitrag beläuft sich auf 1% der Monatslöhne der Arbeitnehmer.

Arbeitsrecht

Das Arbeitsleben regelt der "Employment Act" (EA, Arbeitsgesetz). Doch sind dessen Bestimmungen nur auf Arbeitnehmer mit Löhnen unter 1.500 RM und Mitarbeiter, die manuelle Arbeiten ausführen, anzuwenden. Darüber hinaus herrscht Vertragsfreiheit. Die Bedingungen in Arbeitsverträgen dürfen aber nicht unter denen des Arbeitsgesetzes liegen. Mit Wirkung vom 1.4.12 hat der Gesetzgeber 28 Änderungen zum EA beschlossen, die unter anderem die Position weiblicher Arbeitnehmer stärken. Darüber hinaus ist im Juni 2012 das Minimum Retirement Age Act beschlossen und mit Wirkung vom 1.8.13 das Mindestrentenalter im Privatsektor von 55 auf 60 Jahre angehoben worden. Demnach darf ein Arbeitgeber seinen Mitarbeiter nicht vor Erreichen des Mindestrentenalters in den Ruhestand versetzen, es sei denn, er wünsche dieses und der Arbeitsvertrag lässt es zu.

Der bezahlte Jahresurlaub bemisst sich gemäß dem geltenden Arbeitsgesetz an der Länge der Betriebszugehörigkeit. In der Praxis gewähren Unternehmen ihren Beschäftigten bei einer Zugehörigkeit von weniger als zwei Jahren zwischen 10 und 14 Urlaubstage. Bei zwei bis weniger als fünf Jahren sind es 14 bis 16 Tage, und ab fünf Jahren beträgt der bezahlte Jahresurlaub 16 bis 20 Tage. Sonderurlaub geben die Unternehmen darüber hinaus bei Krankheit, Mutterschaft, Todesfällen in der Familie, für Fortbildungen und die Pilgerfahrt nach Mekka.

Gesetzliche Regelungen auf einen Blick

Vergütung	Individuelle, betriebliche Vereinbarung oder Kollektivverträge
Mindestlohn	900 / 800 RM

Arbeitszeit	Gemäß Arbeitsgesetz maximal acht Stunden pro Tag und 48 Stunden pro Woche
Überstunden	Eineinhalbfacher Aufschlag an normalen Arbeitstagen, doppelter Aufschlag an Ruhetagen, dreifacher Aufschlag an Feiertagen
Feiertage	Anspruch auf mindestens zehn gesetzliche Feiertage/Kalenderjahr, zum Teil unterschiedliche Feiertage in den Bundesstaaten; wenn ein Feiertag auf einen Sonntag fällt, wird der Montag frei gegeben
Urlaubsanspruch	Für Arbeitnehmer mit weniger als zwei Dienstjahren acht Tage, zwischen zwei und fünf Dienstjahren zwölf Tage, mehr als fünf Dienstjahre 16 Tage
Lohnfortzahlung im Krankheitsfall	Anspruch auf 14 bis 22 Tage je nach Jahren der Dienstzugehörigkeit, bis zu 60 Tage bei Krankenhausaufenthalt
Bezahlter Mutterschaftsurlaub	60 Tage
Rentenalter	Frei verhandelbar, ab 1.8.13 Anhebung auf 60 Jahre
Probezeit	Frei verhandelbar, üblich sind drei Monate

Quelle: Malaysia Employment Act

Rechtsgrundlagen

Das Recht in der ehemaligen britischen Kolonie beruht auf dem englischen Common Law. Zu den maßgeblichen Gesetzen, die das Arbeitsleben regeln, zählen der Employment Act 1955 (Arbeitsgesetz von 1955), der Employees Provident Fund Act 1991 (Rentenversicherungsgesetz von 1991), der Employees' Social Security Act 1969 (Sozialversicherungsgesetz von 1969), der Occupational Safety and Health Act 1994 (Arbeitssicherheitsgesetz von 1994) sowie der Industrial Relations Act 1967 (Sozialpartnergesetz von 1967).

Der Employment Act ist die wesentliche Rechtsnorm für arbeitsrechtliche Sachverhalte. Sein Anwendungsbereich umfasst alle Arbeitnehmer auf der malaysischen Halbinsel (Westmalaysia) und im Bundesgebiet Labuan, deren monatliches Gehalt 1.500 RM nicht übersteigt, sowie alle manuell tätigen Arbeiter unabhängig von ihrem Lohnniveau. Die sogenannte Labour Ordinance Sabah ist die wesentliche Rechtsnorm für arbeitsrechtliche Sachverhalte im Bundesstaat Sabah, während die Labour Ordinance Sarawak die arbeitsrechtlichen Fragen im Bundesstaat Sarawak regelt.

Das Sozialpartnergesetz von 1967 regelt das Verhältnis zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern und deren Gewerkschaft. Es schreibt auch die Beilegung von Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis durch eine Schlichtungskommission beziehungsweise ein Schiedsgericht vor. Darüber hinaus gibt es dem Arbeitsministerium das Recht, bei Konflikten einzuschreiten und sie erst danach an das Arbeitsgericht zu überweisen. Laut dem Gesetz ist ein friedlicher und geordneter Streik zur Unterstützung eines Tarifkonflikts erlaubt. Arbeitskämpfe sind in der Praxis selten.

Der Occupational Safety and Health Act 1994 stellt die rechtliche Basis für den Schutz der Arbeitnehmer vor Sicherheits- und Gesundheitsrisiken am Arbeitsplatz.

Vertragsabschluss, Rechte und Pflichten

Gemäß dem Employment Act muss jeder Arbeitnehmer einen schriftlichen Vertrag erhalten, der die Beschäftigungsbedingungen einschließlich der Kündigungsfrist fixiert. Die Regelarbeitszeit soll 8 Stunden pro Tag und 48 Stunden in der Woche nicht überschreiten; sie kann auf maximal 9 Stunden täglich steigen, wenn sie an einem oder mehreren anderen Tagen unter 8 Stunden lag.

Für Schichtarbeiter beträgt die Tagesgrenze zwölf Stunden. Die Arbeitswoche darf höchstens 6 Tage lang sein. Mütter erhalten einen bezahlten Mutterschaftsurlaub von 60 Tagen mit Anspruch auf ihren normalen Tageslohn. Während dieser Zeit können sie nicht entlassen werden.

Arbeitnehmer haben ferner Anspruch auf mindestens zehn bezahlte staatliche Feiertage in einem Kalenderjahr sowie auf jeden anderen Tag, der nach dem Holidays Act 1951 zum staatlichen Feiertag erklärt wird. Fällt ein Feiertag auf einen Sonntag, wird der nachfolgende Montag freigegeben.

Überstunden an einem normalen Arbeitstag werden mit einem Aufschlag von 50% entgolten. Für Überstunden an einem Ruhetag ist der doppelte Stundenlohn zu zahlen. An öffentlichen Feiertagen fällt das Dreifache des normalen Stundenlohns an.

Die besonderen Rechte und Grenzen der Beschäftigung von Kindern (jünger als 14 Jahre) und Jugendlichen (14 bis 16 Jahre) regelt der Children and Young Persons (Employment) Act 1966.

Vertragsbeendigung

Nach Aussagen von Firmenvertretern sei es "sehr schwierig", einen Arbeitnehmer in Malaysia zu entlassen. Sie raten, bei Abfassung von Arbeitsverträgen einen Anwalt zu Rate zu ziehen. Auch sollten die Rechte und Pflichten des künftigen Mitarbeiters möglichst konkret gefasst und spätere Pflichtverletzungen gut dokumentiert werden. Das ist nicht zuletzt im Falle einer vom Arbeitgeber gewünschten Beendigung des Vertragsverhältnisses von Bedeutung. Die Kündigungsfrist für Beschäftigte, die unter den Employment Act fallen, beträgt je nach Betriebszugehörigkeit vier bis acht Wochen.

Der hohe Arbeitnehmerschutz führt dazu, dass immer häufiger befristete Arbeitsverträge abgeschlossen werden. Denn eine Entlassung kann teuer und langwierig sein. Konfliktfälle landen oft beim Arbeitsgericht ("Industrial Court"), wo sie sich über einen langen Zeitraum hinziehen können. Sobald ein Fall beim Arbeitsgericht liegt, sind die Gewerkschaften und die Leitung eines Betriebes an weiteren Aktionen gehindert.

Die Rechtsprechung steht im Ruf, arbeitnehmerfreundlich zu sein. Der Versuch, einen Konflikt wie die Kündigung eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses gerichtlich zu lösen, ist oft zum Scheitern verurteilt. Die Gerichte sehen eine Entlassung als letztes Mittel zur Lösung eines Konfliktes an. Häufig helfe nur eine gehörige Abfindung, wenn die Leitung einen unliebsamen Mitarbeiter loswerden möchte, heißt es.

Eine weitere Besonderheit des malaysischen Arbeitsmarktes ist, dass die Bewerber von ihrem früheren Arbeitgeber oft kein reguläres Arbeitszeugnis, sondern nur ein Empfehlungsschreiben ("Letter of Recommendation") erhalten.

Internetadressen

Praktische Hinweise für Expatriates, wie Informationen zu Bildungseinrichtungen, medizinischer Versorgung und Lebenshaltungskosten können über das Bundesverwaltungsamt bezogen werden.

Bundesverwaltungsamt

Informationsstelle für Auswanderer und Auslandstätige

Internet:  <http://www.bva.bund.de>

Deutsch Malaysische Industrie- und Handelskammer

Internet: [▶ http://www.malaysia.ahk.de](http://www.malaysia.ahk.de)

Ministry of Human Resources

E-Mail: [▶ ksm1@mohr.gov.my](mailto:ksm1@mohr.gov.my), Internet: [▶ http://www.mohr.gov.my](http://www.mohr.gov.my)

Employees Provident Fund

(in Bahasa Malaysia)

Internet: [▶ http://www.kwsp.gov.my](http://www.kwsp.gov.my)

Social Security Organisation (SOCSO)

E-Mail: [▶ perkeso@perkeso.gov.my](mailto:perkeso@perkeso.gov.my), Internet: [▶ http://www.perkeso.gov.my](http://www.perkeso.gov.my)

Malaysian Employers Federation

E-Mail: [▶ mef-hq@mef.org.my](mailto:mef-hq@mef.org.my), Internet: [▶ http://www.mef.org.my](http://www.mef.org.my)

TalentCorp Malaysia

Head Foreign Talent Facilitation: Mr. Siva Kumeran

E-Mail: [▶ siva@talentcorp.com.my](mailto:siva@talentcorp.com.my), [▶ info@talentcorp.com.my](mailto:info@talentcorp.com.my), Internet:
[▶ http://www.talentcorp.com.my](http://www.talentcorp.com.my)

Downloads



[Download als Broschüre](#)

(PDF, 540,4 KB)

Dieser Artikel ist relevant für:


Malaysia

Arbeitsmarkt / Löhne / Ausbildung, Arbeits- und Arbeitsgenehmigungsrecht, Geschäftspraxis allgemein, Sozialversicherungsrecht, Sozialversicherung

KONTAKT



Lisa Flatten





 0228/24993-392

 **Ihre Frage an uns**

DOWNLOADS

 **Download als Broschüre**
(PDF, 540,4 KB)

VERWANDTE ARTIKEL

-  **Lohn- und Lohnnebenkosten - Indonesien 2015**
-  **Lohn- und Lohnnebenkosten - VR China**
-  **Lohn- und Lohnnebenkosten - Indien**
-  **Wirtschaftsführer - Algerien, 2012**

[http:// www.gtai.de/GTAI/Navigation/DE/Trade/maerkte,did=1202962.html](http://www.gtai.de/GTAI/Navigation/DE/Trade/maerkte,did=1202962.html)

Datum: 02.04.2015

© 2015 Germany Trade & Invest

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