

11.05.2015

Lohn- und Lohnnebenkosten - Vietnam

Steigender Bedarf an Fachkräften / Gesetze arbeitnehmerfreundlich / Von Thomas Hundt und Frauke Schmitz-Bauerdick

Hanoi (gtai) - Vietnams Arbeitskosten sind vergleichsweise niedrig. Der Standort hat sich als "verlängerte Werkbank" für arbeitsintensive Fertigungen etabliert. Die Ansprüche der Firmen an die Qualifikationen wachsen aber stetig. Arbeitgeber beklagen einen Fachkräftemangel. Die Löhne steigen zudem schneller als die Arbeitsproduktivität. Dabei verfügt nur ein Drittel der Erwerbstätigen über geregelte Arbeitsverträge. Die Arbeitsgesetze sind bereits sehr anspruchsvoll und schützen die Arbeiter umfänglich.

Allgemeines zum Arbeitsmarkt

Vietnams günstiges Angebot an Arbeitskräften gilt als der größte Standortvorteil des Schwellenlandes. Das Reservoir an erwerbsfähigen Personen wird in den nächsten Jahren weiter expandieren. Im Jahr 2014 ergänzten circa 500.000 Personen den Pool von Erwerbspersonen und wurden mit neuen Jobs versorgt.

Das demografische Fenster, in dem sich etwa 70% der Bevölkerung im arbeitsfähigen Alter zwischen 15 und 65 Jahren befinden, wird sich in etwa 30 Jahren schließen. Die Geburtenrate ist auf durchschnittlich zwei Kinder je Frau gefallen. Noch sind die rund 90 Mio. Einwohner im Mittel 29 Jahre jung. Sie bereichern den Arbeitsmarkt mit ihrer Dynamik, Lernbereitschaft, Motivation und ihrem Fleiß.

Allgemeine Arbeitsmarktdaten (Stand: 4. Quartal 2014)

Bevölkerung (in Mio.)	90,4
Erwerbspersonen (in Mio.)	54,4
Erwerbstätige (in Mio.)	53,4
Arbeitslosenquote (in %)	1,8
Analphabetenquote (2013, in %)	4,5
Universitätsabschluss (in % der Erwerbspersonen)	7,8
Durchschnittliche Wochenarbeitszeit (2013 in Stunden)	46,3

Quellen: Labour Force Survey, General Statistics Office, MOLISA, Bildungsministerium

Von den 54,4 Mio. vom Statistikamt erfassten Erwerbspersonen waren im Herbst 2014 circa 53,4 Mio. erwerbstätig. Das Amt zählte 1,1 Mio. Arbeitslose (Arbeitslosenquote: 1,8%). Die tatsächliche Quote dürfte aber deutlich darüber liegen, weil Arbeitsuchende auf informelle Tätigkeiten ausweichen. Insbesondere Hochschulabsolventen finden nur schwer feste Jobs, weil ihnen wichtige Kenntnisse für den Berufseinstieg fehlen.

Nur rund ein Drittel der Erwerbstätigen bezieht vertraglich geregelte, feste Löhne oder Gehälter und ist damit sozialversichert. Die Mehrzahl der Arbeitskräfte sind freiberufliche Arbeitnehmer (41%). Weitere 22% der Erwerbspersonen arbeiten unentgeltlich in Familienbetrieben mit.

Die hohe Zahl an vertraglich nicht gebundenen Arbeitskräften erklärt sich auch durch die hohe Beschäftigung in der Land-, Forst- oder Fischereiwirtschaft. In diesen Sektoren sind zusammengenommen circa 47% aller Arbeitnehmer zu finden. Somit besteht noch ein großes Reservoir an Kräften, die in feste Jobs in der Industrie oder in den aufstrebenden Dienstleistungsbranchen wechseln könnten.

Ausländische Arbeitgeber gewinnen auf dem geregelten Arbeitsmarkt stärker an Gewicht. Ungefähr 9.100 ausländische Unternehmen beschäftigen insgesamt etwa 4% aller Erwerbspersonen. Vor allem Firmen aus Japan, Korea (Rep.) und Taiwan nähen, montieren und fertigen günstig "vor ihrer Haustür" Produkte für den Weltmarkt. Arbeitgeber aus diesen Ländern "importierten" 2014 außerdem 105.000 Wanderarbeiter aus Vietnam.

Gemäß einer Umfrage der European Chamber of Commerce im Dezember 2014 beabsichtigen 48% der europäischen Firmen, mehr Mitarbeiter einzustellen. Europäische und andere Unternehmen verlagern zunehmend arbeitsintensive Fertigungen aufgrund des Lohngefälles aus der VR China nach Vietnam.

Auch 60% der japanischen Betriebe in Vietnam wollen 2015 nach Angaben der Japan External Trade Organization (JETRO) mehr Personal einstellen. Die Beschäftigung reduzieren möchten lediglich 5% der befragten japanischen Niederlassungen. Japan ist der größte industrielle Investor des Landes. Vietnamesische Unternehmen blicken ebenfalls optimistischer in das laufende Geschäftsjahr, bleiben bei Neueinstellungen allerdings vorsichtiger als ausländische.

Personalagenturen meinen, dass Firmen aus den Branchen "Fast Moving Consumer Goods", Informationstechnik, Versicherungen, Automotive und Gesundheitsprodukte händeringend nach Arbeitskräften suchen. Die Personaldienstleister stellen eine besonders hohe Nachfrage nach Verkäufern, Verwaltungsfachleuten, Programmierern, Informationstechnikern und Ingenieuren fest.

Qualifikationen und Berufserfahrungen spielen auf dem Arbeitsmarkt eine immer größere Rolle. An erfahrenen Fachkräften mangelt es aber auf allen Ebenen. Keinerlei berufliche Qualifikationen konnten im 3. Quartal 2014 etwa 81% der Erwerbspersonen vorweisen. Nur 8,6% haben ein berufliches Kurztraining absolviert oder ein Berufsbildungszentrum besucht. Und lediglich circa 5,7 Mio. Personen können einen College- oder höheren akademischen Abschluss vorweisen.

Quantitativ hat sich im Bildungssektor zwar Vieles verbessert. Vietnam verfügt inzwischen über 294 Berufsschulen, 142 Berufskollegien und 850 kleinere Schulungszentren mit 1,8 Mio. Auszubildenden sowie über 421 Universitäten und andere Hochschulen mit etwa 2,1 Mio. Studierenden. Allerdings gelten die Fachkenntnisse, die Kommunikationsfähigkeiten (Englisch) und sozialen Fähigkeiten der Absolventen als verbesserungsfähig.

Über eine Bildungsoffensive wollen das Arbeits- und Erziehungsministerium die Niveaus der Hochschulen und Berufsbildungseinrichtungen verbessern. Der Lehrkörper ist unterbezahlt und selbst schlecht geschult. Die Lehrpläne sind zu oft veraltet, theorielastig und damit praxisfern. Die in der Regel sehr motivierten Berufsanfänger seien nach etwa einem halben Jahr der Nachschulung im Betrieb aber durchaus einsetzbar, heißt es.

Einige ausländische Gesellschaften gründen mit Hilfe von Entwicklungsorganisationen auch selbst Ausbildungsinstitute, die ihren Anforderungen entsprechen. Zum Bildungskanon ausländischer Betriebe gehören ferner Schulungen in den Mutterhäusern.

Ein Verbleib geschulter Kräfte in ihrem Ausbildungsbetrieb ist nicht garantiert. In den wirtschaftlichen Ballungszentren werben Konkurrenten dringend benötigte Kräfte mit höheren Gehältern ab. Der Job wird auch gewechselt, wenn die persönlichen Beziehungen zu Vorgesetzten oder im Team nicht mehr stimmen. Die Fluktuationsquote lag 2014 nach Angaben der Personalagentur Towers Watson bei ungefähr 11% (Vorjahr 9%).

Südostasiens Arbeitsmärkte öffnen sich. Innerhalb der ASEAN Economic Community (AEC) dürfen sich bestimmte Berufsgruppen wie Architekten und Ingenieure künftig frei bewegen, wenn entsprechende Vereinbarungen über die gegenseitige Anerkennung von Berufszertifikaten getroffen wurden. Weil Fachkräfte in Vietnam im Verhältnis zu den günstigen Lebenshaltungskosten auskömmliche Gehälter beziehen, erwarten Fachleute keinen "Brain Drain". Im Gegenteil ein liberaler südostasiatischer Arbeitsmarkt biete Chancen, um mehr qualifizierte Arbeitnehmer anzuwerben.

Die Lücke zwischen geforderten und verfügbaren Qualifikationen werde schließlich immer größer, meinen Personalberater. Zwar steigen einerseits die Kenntnisse der Berufsanfänger und die Erfahrungen der Arbeitskräfte, andererseits wachsen die Erwartungen der Arbeitgeber noch schneller, weil sie immer anspruchsvollere Prozesse in ihren Betrieben etablieren möchten. Dabei ist zu bedenken, dass Erfahrungen in vielen Berufen noch gar nicht lange existieren, denn in dem Schwellenland gab es vor der Jahrtausendwende viele moderne Professionen noch gar nicht.

Die Personalagenturen können daher gelegentlich keinen Kandidaten identifizieren, der den Anforderungen des Kunden entspricht. Gerade bei geschäftsführenden Spitzenpositionen und Spezialisten sei manchmal nur ein sehr kleiner Kandidatenpool vorhanden. Vor diesem Hintergrund greifen ausländische Unternehmen bei Führungskräften immer noch auf "Expatriates" zurück. Dies gilt auch für technische Experten und strategische Posten in der Aufbauphase. Lokale Mitarbeiter sind wiederum für Kontakte zu Behörden und zu vietnamesischen Kunden unabdingbar.

Insbesondere Unternehmen, die ihre erste Niederlassung vor Ort aufbauen, sollten sich beraten lassen. Die Auslandshandelskammer ( <http://www.vietnam.ahk.de>) ist die erste Anlaufstelle bei der Suche nach Fach- und Führungskräften und vermittelt weitere Kontakte zu Personalagenturen und Anwälten.

Die massenweise Rekrutierung von ungelernten Arbeitskräften - einige Konzerne beschäftigen mehr als 10.000 Arbeiter in einem Betrieb - erfolgt über lokale Anzeigen, Agenturen und Mundpropaganda. Angestellte im mittleren Bereich werden über Annoncen in Zeitungen, Webseiten und über Jobportale angeheuert. Die größten Onlinedatenbanken sind Careerbuilder (<http://careerbuilder.vn>), Vietnam Works ( <http://www.vietnamworks.com>) und Jobstreet ( <http://www.jobstreet.vn/en>).

Bei den Auswahlgesprächen ist zu beachten, dass die Aussagen von Zeugnissen und Berufszertifikaten mit den tatsächlichen Fähigkeiten der Bewerber oft nicht übereinstimmen. Interne Personalverwaltungen und HR-Agenturen prüfen daher genau, was ein potenzieller Kandidat tatsächlich leisten kann. Auch etablierte Unternehmen greifen bei Einstellungen häufig auf externe Personalberater zurück. Die interne Personalabteilung hat dafür unter Umständen nicht genügend Expertise und Zeit.

Eine HR-Beratungsgesellschaft übernimmt die Ausschreibung, das Screening der Bewerber und die Gehaltsverhandlungen. Die Experten räumen darüber hinaus sprachliche und inhaltliche Missverständnisse aus. Die Kosten betragen 18 bis 20% eines Jahresgrundgehaltes. Einige HR-Agenturen bieten außerdem Schulungen an, mit deren Hilfe Fachkräfte ihre Kommunikations- und Managementfähigkeiten verbessern.

Insgesamt gibt es 300 Personalberatungsfirmen. Der HR-Association in Hanoi gehören 130 Firmen an (<http://www.hravn.net>). Die Agenturen in Ho-Chi-Minh-City haben sich im "Vietnam Human Resources Club" (<http://vnhr.vn>) organisiert.

Größere Personalvermittlungsagenturen sind unter anderem Navigos Group (<http://www.navigosgroup.com>), Talentnet Corporation (<http://www.talentnet.vn>) und B2B HR (<http://www.hrvietnam.com>). Internationale Human-Resources-Agenturen bauen ebenfalls ihren Service in Vietnam stark aus. Dazu zählen Towers Watson (<http://www.towerswatson.com/vietnam>), Robert Walters (<http://www.robertwalters.com.vn>), Adecco (<http://www.adecco.com.vn>), Careerbuilder (<http://www.careerbuilder.vn>), Harvey Nash (<http://www.harveynash.com/vn>), HR2B (<http://www.hr2b.com>) oder RGF Japan (<http://www.rgf-hragent.asia/en/vietnam>).

Beim Formulieren der Arbeitsverträge sollte ein Anwalt konsultiert werden. Das Arbeitsrecht ist komplex, bietet aber einige Kniffe, um spätere Probleme zu vermeiden. Gerichte entscheiden in Streitfällen meist arbeitnehmerfreundlich. Der Arbeitsvertrag sollte daher eine gute Ausgangsposition für gütliche Vergleiche ermöglichen.

Die unterschiedlichen regionalen Arbeitsmarktverhältnisse sind ebenfalls zu beachten. Personalberater meinen, dass die Mobilität von Fachkräften von Hanoi nach Ho-Chi-Minh-City größer sei als in umgekehrter Richtung. Im ehemaligen Saigon, dem modernen Wirtschaftszentrum des Landes, sind die Löhne und Gehälter am höchsten. Schließlich herrscht hier und in den umliegenden Industrieparks ein intensiver Wettbewerb um die fähigsten Arbeitskräfte. Positiv wirkt sich aus, dass eingesessene Firmen seit Jahrzehnten bei der Qualifizierung des Arbeitskräftepools Vorarbeiten geleistet haben.

Im Norden rund um Hanoi und Haiphong haben sich ebenfalls große Industriecluster entwickelt, die um tüchtige Arbeitnehmer konkurrieren. Mit der steigenden Nachfrage legen auch dort die Entgelte zu.

In "abgelegenen" Provinzen liegen die Löhne wesentlich niedriger, dafür müssen Unternehmensgründer dort Pionierarbeit leisten. Wer eine Fabrik an einem "einsamen" Standort eröffnet, schützt sich einerseits gegen eine Abwanderung von Arbeitskräften, weil es keine Nachbarbetriebe gibt. Andererseits sind Fachkräfte im Hinterland sehr schwer zu finden und zu halten. Nachteile bei der Logistik, Versorgung mit Zulieferteilen usw. müssen zusätzlich in Kauf genommen werden.

Insgesamt gab es von 2009 bis 2014 über 3.000 Arbeitskämpfe, zu drei Vierteln sollen taiwanische und südkoreanische Betriebe betroffen gewesen sein. Auch japanische Produktionen wurden bestreikt. Niederlassungen deutscher Unternehmen waren dem Vernehmen nach noch nicht unter den Leidtragenden. Das Gros der Arbeitsniederlegungen entfällt auf Niedriglohnbranchen.

Streiks treten insbesondere in Zeiten von Hochinflation auf, so 2008 und 2011, als galoppierende Preissteigerungen bei Grundnahrungsmitteln Unzufriedenheit schufen. Gerade die Arbeiter am unteren Ende der Lohnskala geben den größten Teil ihres Einkommens für Nahrungsmittel aus.

Die staatlichen Vorschriften für Arbeitsauseinandersetzungen schreiben die Einschaltung der Gewerkschaft vor und verlangen bestimmte Verhandlungsabläufe. Diese sind so kompliziert und langwierig, dass unzufriedenen Arbeitnehmern ein legaler Streikverlauf nicht möglich erscheint. Sie handeln also illegal, riskieren ihre Entlassung und die Anführer ihre Verhaftung. Deshalb bleiben die Streikführer anonym und verhandeln über Mittelsmänner. Dessen ungeachtet verlaufen die Arbeitsniederlegungen meist friedlich und sind in der Regel nach wenigen Tagen beendet.

Arbeitgeber müssen die Bildung von Gewerkschaften in ihren Betrieben zulassen. Die Gewerkschaftsbewegung organisiert die 1929 gegründete Vietnam General Confederation of Labour (VGCL, <http://www.congdoanvn.org.vn>), die der Kommunistischen Partei untersteht. Das Gewerkschaftsgesetz (Nr. 12/2012/QH13) legt die Rechte und Pflichten von Gewerkschaften und ihren Mitgliedern fest. Demnach müssen Arbeitgeber die Gewerkschaftsvertreter bei internen Arbeitsregeln, der Arbeitsorganisation, Streitfällen und bei Kollektivverträgen konsultieren.

Löhne und Gehälter

Das Lohnniveau für Arbeiter in Vietnam von umgerechnet rund 176 US\$ pro Monat liegt deutlich unter dem in der VR China (375 \$) oder Indonesien (234 \$). Arbeiter in Kambodscha (101 \$) oder Bangladesch (86 \$) verdienen wiederum nochmals deutlich weniger. Dies ergab eine Umfrage der Japan External Trade Organization (JETRO) im Oktober 2014 bei etwa 4.767 japanischen Unternehmen in asiatischen Ländern, darunter bei 458 in Vietnam.

Auch die Gehälter der leitenden Angestellten und Führungskräfte in Vietnam gehören gemäß der JETRO-Umfrage - trotz der Schere zwischen Angebot und Nachfrage - zu den günstigsten in der Region. Sie verdienen deutlich weniger als solche in Thailand, den Philippinen oder Indonesien. Der Kostenvorteil gegenüber China fällt sogar noch größer aus.

Durchschnittliche Jahresgehälter von Mitarbeitern japanischer Niederlassungen in asiatischen Ländern nach Positionen (Stand: Oktober 2014, in US\$ 1)

Länder	Industriearbeiter 2)	Ingenieur 3)	Manager in Industriebetrieben 4)	Büroangestellte 5)	Manager einer Verkaufsabteilung 6)
Singapur	26.285	48.435	69.458	39.119	72.640
VR China	8.204	13.045	22.921	15.441	35.786
Thailand	7.120	12.444	25.143	11.049	26.109
Philippinen	4.012	6.611	15.807	7.678	19.742
Indonesien	4.481	7.215	16.468	7.263	19.213
Vietnam	2.989	5.800	13.499	7.848	18.452
Kambodscha	1.887	3.996	9.054	5.599	13.811
Myanmar	2.062	4.700	12.312	5.178	13.776

1) Grundgehalt, Sozialversicherungsbeiträge, Überstundengelder, Prämien, Zulagen; 2) Industriearbeiter Vollzeit mit drei Jahren Berufserfahrung; 3) Ingenieur Vollzeit mit Berufsschul- oder Collegeabschluss und fünf Jahren Berufserfahrung; 4) Abteilungsleitung Vollzeit mit zehn Jahren Berufserfahrung, Universitätsabschluss; 5) Büroangestellte Vollzeit mit drei Jahren Berufserfahrung; 6) Vertriebsverantwortung Vollzeit mit zehn Jahren Berufserfahrung, Universitätsabschluss

Quelle: Japan External Trade Organization (JETRO)

Die befragten japanischen Firmen in Vietnam erwarten für 2015 eine Lohnerhöhung von rund 9,5% nach 9,9% im Vorjahr. Die erwartete Steigerung liegt unterhalb derjenigen in Indonesien (+12,3%) oder Indien (+10,4%). Die VR China (+7,9%) und Thailand (+4,6%) dürften kleinere nominale Lohnzuwächse verbuchen.

Die monatliche Bezahlung sämtlicher Lohn- und Gehaltsempfänger lag im 4. Quartal 2014 nach Berechnung des Statistikamtes im Durchschnitt bei ungefähr 4,4 Mio. Dong (D; circa 157 Euro; 1 Euro = 27.899 D). Der Lohn- und Gehaltszuwachs gegenüber dem Vorjahreszeitraum betrug 6,7%. Inflationsbereinigt stiegen die Bezüge lediglich um 2,6%.

Entwicklung der durchschnittlichen Bruttomonatslöhne in Vietnam

	2011	2012	2013	4. Quartal 2014
in Mio. Dong	3,10	3,75	4,12	4,39
in Euro 1)	115	138	149	157
Nominale Veränderung (in %)	23,3	20,1	9,6	6,7
Reale Veränderung (in % im Vergleich zum Vorjahr 2)	4,7	10,9	3,0	2,6

1) durchschnittliche Jahreswechselkurse (1 Euro in Dong: 2011: 27.114; 2012: 26.603; 2013: 27.732; 2014: 27.899); 2) bezogen auf die Landeswährung, angepasst mit der Inflationsrate

Quelle: General Statistics Office

Vietnams internationale Wettbewerbsfähigkeit leidet zunehmend unter den hohen Lohn- und Gehaltszuwächsen. Die realen Lohnerhöhungen (nominale Steigerung abzüglich Inflationsrate) übertrafen bereits von 2008 bis 2011 gemäß einer Analyse der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) das Wachstum der Arbeitsproduktivität.

Auch das Arbeitsministerium (Ministry of Labour, Invalids and Social Affairs, MoLISA) berichtet, dass die Produktivität je Beschäftigtem deutlich unter der in den weiter entwickelten ASEAN-Staaten und der in der VR China liegt. Für die nächsten Entwicklungsschritte sind daher moderatere Lohn- und Gehaltszuwächse sowie eine besser ausgebildete, produktivere Erwerbsbevölkerung entscheidend.

Der Niedriglohnssektor orientiert sich am staatlich festgelegten Mindestlohn. Die Regierung diskutiert jährlich im Oktober die anstehende Anpassung. Außerdem kann das Arbeitsministerium bei Handlungsbedarf weitere Anhebungen per Dekret veranlassen.

Zum 1.1.15 wurden die vier regional unterschiedlichen Mindestlöhne jeweils um 15% angehoben. In den industriellen Ballungszentren wie Hanoi und Ho-Chi-Minh-City beträgt die Lohnuntergrenze seitdem 3,1 Mio. Dong (umgerechnet 135 Euro; 1 Euro = 22.914 Dong), für weniger entwickelte Städte und Regionen wurden 2,75 Mio. D (120 Euro) und 2,4 Mio. D (105 Euro) festgelegt sowie 2,15 Mio. D (94 Euro) für die wirtschaftlich schwächsten Gebiete.

Industriebetriebe bezahlen einschließlich Zulagen meist deutlich mehr als mindestens vorgeschrieben. Einige Investoren vergüten aber durchaus nahe am Mindestlohn, insbesondere, wenn sie in Billiglohnsegmenten tätig sind. Die Personalagentur Talentnet führt jährlich eine Umfrage zur Gehaltsentwicklung durch. Im Jahr 2014 nahmen 434 internationale und 39 lokale Firmen an der Umfrage teil. Ihre Löhne und Gehälter wuchsen 2013 um 10,8%, 2014 um 10,5% und für 2015 erwarten sie eine Zunahme von 10,6 bis 10,9%.

Laut Talentnet bezahlen die internationalen Arbeitgeber deutlich mehr als die lokalen. Die ausländischen Niederlassungen zahlen auf der Ebene der einfachen Angestellten 21%, bei höheren Angestellten 30% und ihren Managern bis zu 39% mehr als die heimischen Firmen. Allerdings zeigen sich lokale Firmen bei den Boni etwas großzügiger. Wenn sie Spitzenkräfte von ausländischen Betrieben abwerben wollen, müssen sie jedoch Vergütungen außerhalb ihres Schemas anbieten.

Hochschulabsolventen beginnen oft mit relativ geringen Einstiegsgehältern, die umgerechnet bei ungefähr 300 \$ liegen. Mit der Berufserfahrung steigen die Bezüge schnell. Entgelte für erfahrene Fachleute sind aber schwierig zu messen. Hier bietet sich ein kostenpflichtiger Blick in die Datenbank einer Personalberatungsgesellschaft an, der einen Gehaltsvergleich mit ähnlichen Jobs innerhalb derselben Branchen ermöglicht.

Die Dienstleistungsbranchen Immobilien- und Finanzwirtschaft sowie die Telekommunikationsbranche zahlen nach Angaben des Statistikamtes im Schnitt die höchsten Löhne und Gehälter. Eine ähnliche Rangfolge stellt auch Talentnet fest. Wobei die Analysten ermittelten, dass die Öl- und Gasbranche ihre Mitarbeiter sogar um 71% über dem Durchschnitt vergütet.

Durchschnittliche Bruttomonatslöhne nach Branchen

	2012 (in 1.000 Dong)	2013 (in 1.000 Dong)	Veränderung (in %) 1)	2013 (in Euro)
Insgesamt	3.757	4.120	9,7	149
Land-, Forstwirtschaft, Fischerei	2.543	2.630	3,4	95
Bauwirtschaft	3.369	3.632	7,8	131
Bergbau	5.643	5.709	1,2	206
Verarbeitendes Gewerbe	3.636	3.927	8,0	142
Handel, Reparaturen	3.774	4.077	8,0	147
Transport	4.660	5.184	11,2	187
Telekommunikation	5.880	6.262	6,5	226
Finanzwesen, Banken, Versicherungen	6.885	7.230	5,0	261
Immobilienbranche	6.973	6.395	-8,3	231

1) nominal gegenüber Vorjahr, 2) Durchschnittskurs 2013: 1 Euro = 27.732 Dong

Quelle: General Statistics Office

Gemäß Towers Watson und Navigos liegen die Gehälter von Fachkräften in Ho-Chi-Minh-City um 10 bis 15% über dem Niveau in Hanoi. Das Statistikamt wiederum misst ein höheres Lohn- und Gehaltsniveau in Hanoi als in Ho-Chi-Minh-City. Die geringsten Löhne werden demnach in Zentralvietnam und im südlichen Mekong-Delta bezahlt.

Durchschnittliche Bruttomonatslöhne nach Städten und Wirtschaftsregionen (4. Quartal 2014)

	in 1.000 Dong	in US\$ *)
Landesdurchschnitt	4.397	209

Hanoi	5.334	254
Ho-Chi-Minh-City	5.302	252
Südöstliche Region	4.755	226
Nördliches Hochland	4.581	218
Rotes-Fluss-Delta	4.296	204
Zentrales Hochland	4.100	195
Zentrale Küstenregion	3.913	186
Mekong-Delta	3.523	167

*) Durchschnittwechselkurs 4. Quartal 2014: 1 US\$ = 21.033 Dong

Quelle: General Statistics Office

Prämien, Provisionen, Zusatzleistungen

Unternehmen zahlen generell ein 13. Monatsgehalt. Zusätzlich gibt es leistungsabhängige Boni. Beide Elemente werden vor den Feiertagen des "Tet"-Festes (Fest des neuen Jahres, nach dem Mondkalender im Januar oder Februar) an die Belegschaft ausgeschüttet. Falls Arbeitnehmer den Job wechseln möchten, warten sie meist bis zur Auszahlung der Boni ab und treten nach "Tet" eine neue Stelle an.

Die Berater von Towers Watson stellen bei internationalen Firmen einen Trend zu variableren, leistungsorientierteren Gehältern fest. Die Arbeitgeber streben einerseits eine bessere Kontrolle bei den Fixkosten an und möchten andererseits mit höheren Prämienzusagen ihre Mitarbeiter stärker motivieren. Im Vertrieb sind umsatzabhängige Boni gängige Praxis, ohne dass es einheitliche Regeln gibt. Gleiches gilt für im Akkord arbeitende Fabrikarbeiter.

Die Arbeitskräfte wollen sich dagegen in einem "gerechten" Leistungssystem bewegen. Sie wünschen sich auch in wirtschaftlich schwachen Zeiten hohe Grundgehälter mit geringen Risiken.

Unternehmen sollten also schon in ihrer Aufbauphase ein ausbalanciertes Vergütungs- und Prämiensystem einrichten. Arbeitgeber ersparen sich damit bei Neueinstellungen und Beförderungen langwierige Gehaltsdiskussionen. Die Einteilung der Vergütungssprünge, Sonderzulagen und -leistungen sollte außerdem mit respektierten Persönlichkeiten aus der Belegschaft abgestimmt werden.

Die Agentur Talentnet stellte 2014 fest, dass multinationale Unternehmen zu 97% eine private Unfall- und Berufsunfähigkeitsversicherung für ihre Mitarbeiter abgeschlossen hatten. Eine Zusatzkrankenversicherung offerierten 92% der Firmen, Lebensversicherungen 55% der Betriebe und einen Firmenwagen 36%. Günstige Finanzkredite setzen 12% zur Mitarbeiterbindung ein.

Personalverwaltungen denken auch über Rentenversicherungen oder Einzahlungen in Wohnungs- und Pensionsfonds für die Beschäftigten nach, heißt es. Führungskräfte erhalten als Sachleistungen zudem dienstliche Mobiltelefone, Laptops, Clubmitgliedschaften etc. Übliche Sachleistungen für Werktätige sind ein freier Transport zur Fabrik, Gutscheine, freie Mahlzeiten und Werkskleidung.

Das "Wir-Gefühl" der gesamten Belegschaft stärken Gesten wie Geschenke/Sonderzahlungen zu Jubiläen, Firmen-T-Shirts und Regenkleidung. Betriebsfeiern und gemeinsame Ausflüge von Abteilungen zur Teambildung erfreuen sich großer Beliebtheit. Allgemein ist ein familiärer,

respektvoller Umgang gefragt. Vorgesetzte sollten viel loben und ihre Mitarbeiter auf keinen Fall öffentlich kritisieren.

Unter Arbeitern sind Überstunden durchaus beliebt, weil die Zuschläge das Salär kräftig aufbessern. Nach dem Arbeitsgesetz sind an Werktagen mindestens 150% auf das Grundgehalt zu zahlen, an regulär freien Wochentagen wie Samstag/Sonntag 200% und an Feiertagen 300%. Für Nachtarbeiten gilt ein Zuschlag von 30%. Darüber hinaus sind Zuschläge üblich, wenn Arbeitnehmer besonders gefährliche oder schwere Tätigkeiten ausüben. Dekret "45/2013/ND-CP" erlaubt außerhalb der normalen Arbeitszeit aber maximal 200 bis 300 Überstunden pro Jahr. Diese sind auf vier Stunden pro Tag und 30 je Monat beschränkt. Das Dekret spezifiziert auch die Arbeits- sowie Ruhezeiten und regelt die Arbeitsplatzsicherheit.

Sozialversicherungsbeiträge

Arbeitgeber und Arbeitnehmer zahlen Beiträge zu den Sozialversicherungen, die der Arbeitgeber abführt. Diese betragen insgesamt 34,5% des Bruttogrundlohnes. Mit Ausnahme der Krankenversicherung, die nicht gedeckelt ist, gilt als Obergrenze der Beitragsbemessung der 20-fache monatliche Mindestlohn, daher wirken sich dessen jährliche Erhöhungen auch unmittelbar auf die Lohnnebenkosten aus.

Das Gewerkschaftsgesetz von 2013 legt für alle sozialversicherungspflichtigen Unternehmen und Organisationen zudem eine Abgabe von 2,0% der gezahlten Bruttolöhne an den Gewerkschaftsfonds fest. Dies gilt unabhängig davon, ob im Betrieb eine Gewerkschaftsvertretung existiert oder nicht.

Sozialbeiträge 2015 (in % der Bemessungsgrundlage)

	Arbeitgeber	Arbeitnehmer
Sozialversicherungs-fonds	18,0 (davon 14,0% für die Rente, 3,0% für Lohnfortzahlung und Mutterschutz sowie 1,0% für Arbeitsunfallversicherung)	8,0
Krankenversicherung	3,0	1,5
Arbeitslosen-versicherung	1,0	1,0
Beitrag zum Gewerkschaftsfonds	2,0	1,0 (nur für Gewerkschaftsmitglieder)
Gesamt	24,0	10,5

Quelle: Vietnam Social Security

Zum Sozialversicherungsfonds tragen 9,7 Mio. Pflichtversicherte und 90.000 freiwillig Versicherte bei. Das heißt, nur jeder fünfte Erwerbstätige ist sozialversichert. Manche Unternehmen schließen mit dem Arbeitnehmer sogar zwei Arbeitsverträge ab, um nur auf den mit dem niedrigeren Gehalt Sozialabgaben zu zahlen. Daran haben beide Seiten Interesse. Die Arbeitgeber wollen ihre Lohnkosten minimieren; viele Beschäftigte vertrauen den Sozialkassen nicht und bevorzugen eine eigene Altersvorsorge.

Einige Arbeitgeber führen gesetzwidrig überhaupt keine Sozialabgaben ab. Investoren, die ein lokales Unternehmen übernehmen wollen, sollten die Sozialversicherungsbuchführung prüfen, um später nicht mit ausstehenden Forderungen konfrontiert zu werden.

Die Arbeitslosenversicherung bezahlen nur Betriebe mit mehr als zehn Beschäftigten. Die Beiträge für den Arbeitgeber und Arbeitnehmer betragen je 1,0% des Grundgehalts. Der Staat zahlt ein weiteres Prozent als zusätzlichen Beitrag in den Arbeitslosenfonds ein. Ziel des Fonds ist, die Pflicht zur Zahlung von Abfindungen und Trennungsgeld bei Beendigung eines Arbeitsverhältnisses aufzuheben. Die Arbeitslosenversicherung zahlt aus, wenn für mindestens zwölf Monate Beiträge eingezahlt wurden.

Die Arbeitgeber führen außerdem eine persönliche Einkommensteuer (Personal Income Tax) ab. Die einkommensgestaffelten Steuersätze liegen zwischen 5 und 35%.

Das gesetzliche Rentenalter liegt für Frauen bei 55 und für Männer bei 60 Jahren, kann sich aber nach Art der Tätigkeit und der Zahl der Versicherungsjahre nach unten oder oben verschieben. Das Arbeitsministerium arbeitet an einem Entwurf, der eine Erhöhung des Eintrittsalters für Männer und Frauen vorsieht.

Der Mindestanspruch auf Mutterschaftszeit beträgt sechs Monate. Damit bietet Vietnam Müttern eine der längsten Auszeiten in Asien. Frühestens zwei Monate nach der Geburt dürfen Mütter bei guter Gesundheit - bestätigt durch ein ärztliches Attest - wieder arbeiten. Frauen, die auf ihren Verdienst angewiesen sind, arbeiten möglichst nah an die Geburt heran und pausieren danach nur die vorgeschriebenen zwei Monate. Dann besteht in den folgenden Monaten sowohl Anspruch auf eine Weiterzahlung des Mutterschaftsgeldes als auch auf das Arbeitsentgelt.

Bei Arbeitsunfällen oder arbeitsbedingten Erkrankungen muss der Arbeitgeber die Kosten der Behandlung übernehmen. Diese werden von der Sozialversicherung getragen, sofern eingezahlt wurde. Ist die Arbeitsfähigkeit um mehr als 81% vermindert oder kommt ein Arbeitnehmer zu Tode, muss der Arbeitgeber mindestens 30 Monatsgehälter plus Zulagen an den Geschädigten beziehungsweise an seine Familie entrichten. Hat der Arbeitnehmer den Unfall selbst verschuldet, beträgt die Mindestentschädigung zwölf Monatsgehälter plus Zulagen.

Arbeitsrecht

Gesetzliche Regelungen auf einen Blick

Vergütung	Kann in Kollektivverträgen zwischen dem Arbeitgeber und Gewerkschaftsvertretern im Betrieb geregelt werden (diese enthalten auch Regelungen zu Arbeits- und Pausenzeiten, Sozialversicherung, Arbeitsschutz); Vertragsdauer mindestens 1 Jahr, maximal 3 Jahre; Flächentarifverträge gibt es nicht
Mindestlohn	Nach vier Regionen gestaffelt; wird regelmäßig aktualisiert
Wochenarbeitszeit	48 Stunden an 6 Tagen, empfohlen wird eine Arbeitswoche von 40 Stunden; bei besonders schwerer oder gefährlicher Arbeit nur 6 Stunden täglich
Zulässige Überstunden	Maximal 4 pro Tag und 200 im Jahr, 300 in durch die Regierung bestimmten Sonderfällen
Gesetzliche Feiertage	10
Urlaubsanspruch	12 Tage im Jahr (bei einem Arbeitsverhältnis von 12 Monaten, normale Arbeitsbedingungen); 14 Tage für Arbeitnehmer unter 18 Jahren (Arbeitsuntergrenze: 16) und für solche, die großen Belastungen/Gefahren ausgesetzt sind; 16 Tage für besonders gefährliche Arbeiten (zum Beispiel Bergbau); nach jeweils fünfjähriger Betriebszugehörigkeit erhöht sich der Urlaubsanspruch um einen Tag, bezahlter Urlaub ist außerdem zu gewähren bei eigener Hochzeit (drei Tage), Hochzeit eines Kindes (ein Tag), Tod eines Elternteils, auch Schwiegereltern, des Ehegatten oder eines Kindes (je drei Tage)

Lohnfortzahlung im Krankheitsfall	Bis zu 30 Tage im Jahr durch die Krankenversicherung bei einer Einzahlungsdauer von bis zu 15 Jahren; bei 15 bis 30 Jahren steigt der Leistungsanspruch auf 45 Tage, ab 30 Jahre auf bis zu 60 Tage; das Krankengeld beträgt 75% des Grundgehalts; bei Krankheit eines Kindes bis zu 3 Jahren zahlt die Krankenversicherung bis zu 20 Tage im Jahr, bei 3 bis 7 Jahre alten Kindern maximal 15 Tage, sofern sich der Arbeitnehmer um das Kind kümmert
Probezeit	Maximal 30 Tage für Arbeiter, 60 Tage für Facharbeiter und Angestellte

Rechtsgrundlagen

Die Grundlage des Arbeitsrechts bildete bis April 2013 das Arbeitsgesetz aus dem Jahr 1994 (ergänzt 2002, 2006 und 2007). Zum 1.5.13 trat der am 18.6.12 verabschiedete "Labor Code" an die Stelle der bisherigen Regelungen. Das neue Arbeitsgesetz wird ergänzt durch das am 20.6.12 verabschiedete Gewerkschaftsgesetz, welches seinerseits zum 1.1.13 in Kraft trat. Des Weiteren bestehen Gesetze für bestimmte arbeitsrelevante Aspekte, wie das Sozialversicherungsgesetz, das Berufsausbildungs- und Weiterbildungsgesetz, das Gewerkschaftsrecht sowie das Gesetz für im Ausland arbeitende Vietnamesen. Die Praxis bestimmen die Durchführungsbestimmungen, die von der Regierung und den zuständigen Ministerien herausgegeben werden. Maßgeblich ist das Arbeitsministerium (MoLISA).

Das Arbeitsrechtswesen befindet sich in vielen Grundzügen und Aspekten noch im Aufbau; Nachfragen von Seiten der Unternehmen oder untergeordneter Arbeitsbehörden zu unklaren Fällen sind daher als Anregungen willkommen.

Im Grundsatz bedarf jeder ausländische Arbeitnehmer, der in Vietnam beruflich tätig werden möchte, einer Arbeitsgenehmigung (Work Permit). Details hierzu regelt ein neues Dekret zur Beschäftigung ausländischer Arbeitnehmer, Decree No. 102/2013/ND-CP, das am 1.11.13 in Kraft getreten ist und die Dekrete 34 und 46 aus den Jahren 2008 und 2011 ersetzt. Wenn Decree 102 auch stellenweise die Verwendung ausländischer Mitarbeiter erleichtert, so erhöhen die neuen Regelungen jedoch in anderen Bereichen die bürokratischen Anforderungen. Ersten Befürchtungen zum Trotz legen die Behörden aber bei Vorliegen der erforderlichen Dokumente der Erteilung einer Arbeitsgenehmigung keine Steine in den Weg.

Bestimmte Berufsgruppen sind von dem Erfordernis einer Arbeitsgenehmigung befreit. Hierzu zählen Inhaber einer Ein-Personen-Limited-Liability- Company oder die Mitglieder des Aufsichtsrates (Board of Directors) einer Aktiengesellschaft (Shareholding Company). Decree 102 erweitert diesen Personenkreis auch auf Lehrer an Auslandsschulen in öffentlicher Trägerschaft und Dozenten und Forscher, die für einen Zeitraum von bis zu 30 Tagen an Universitäten und beruflichen Bildungseinrichtungen tätig sind. Ebenfalls keine Arbeitsgenehmigung mehr ist erforderlich bei firmeninternen Entsendungen von technischen Mitarbeitern nach Vietnam in eine von elf festgelegten Dienstleistungsbranchen, wie Beratungs- und Finanzdienstleistung, Bauwirtschaft, Transport und Logistik, Tourismus, Kultur und Bildung. Allerdings muss der Arbeitgeber eine Bescheinigung der Freistellung beim Service of Labor, War Invalids and Social Affairs beantragen.

Arbeitgeber in Vietnam sind ab dem 1.11.13 verpflichtet, dem Präsidenten des lokalen Volkskomitees einen jährlichen Bericht über die Zahl der im Betrieb erforderlichen ausländischen Arbeitnehmer zur Genehmigung vorzulegen. Die Voraussetzungen, unter denen der Präsident den ausländischen Arbeitnehmerpool genehmigen muss, sind nicht näher bestimmt. Der Rekrutierungsprozess ausländischer Mitarbeiter wurde durch diese Vorgaben bislang noch nicht erschwert.

Ausländische Unternehmen, die keine Erfahrungen mit dem vietnamesischen Arbeitsrecht haben, sollten auf jeden Fall einen Fachanwalt konsultieren. Die AHK Vietnam veröffentlicht auf ihrer Webseite eine Liste von Rechtsanwaltskanzleien mit deutschen Vertretern (<http://www.vietnam.ahk.de/vietnaminfo/>). Ausführliche Listen von bei der deutschen Botschaft akkreditierten Anwälten finden sich zudem auf der Webseite von Germany Trade & Invest (<http://www.gtai.de/vietnam>, Menüpunkt Recht).

Vertragsabschluss

Die Sozialistische Republik Vietnam schreibt den Schutz der Arbeitnehmerrechte groß. In der Folge wird die Arbeitsgesetzgebung regelmäßig zu Gunsten der Arbeitnehmer interpretiert. Dies führt dazu, dass ein Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis sehr viel leichter beenden kann als sein Arbeitgeber. Bei arbeitsrechtlichen Streitigkeiten gewinnt fast immer der Arbeitnehmer, so die Erfahrungen von Anwaltskanzleien. Daher raten sie zu einer gütlichen Einigung.

Als Ausgangspunkt für einen Arbeitsvertrag muss der vom MoLISA herausgegebene Standardvertrag zur Anwendung kommen. In der Praxis empfiehlt es sich, diesen um die spezifischen Anforderungen des jeweiligen Unternehmens zu ergänzen. Hierzu zählen Klauseln, die den Arbeitnehmer zu Nicht-Wettbewerb und zur Wahrung von Betriebsgeheimnissen verpflichten. Die Arbeitsverträge müssen so formuliert sein, dass sie sowohl den beiderseitigen Interessen von Arbeitgebern und Arbeitnehmern Rechnung tragen als auch den gesetzlichen Bestimmungen genügen. Details in Bezug auf Pflichtangaben des Arbeitsvertrages finden sich in Decree 05/2015, Defining and Providing Guidance on the Implementation of a Number of Contents of the Labor Code, in Kraft getreten am 1.3.15. Widersprüche zur Gesetzgebung können zur Unwirksamkeit eines Arbeitsvertrages führen.

Der Abschluss mündlicher Arbeitsverträge ist nur bei einer Vertragsdauer von bis zu drei Monaten zulässig.

Verträge können befristet oder unbefristet geschlossen werden. Bei befristeten Arbeitsverträgen sind 12 bis 36 Monate Laufzeit üblich. Nach den Vorgaben des neuen Arbeitsgesetzes können diese lediglich einmal um maximal weitere 36 Monate verlängert und müssen danach in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis umgewandelt werden.

Möglich ist zudem die Vereinbarung einer Probezeit, innerhalb derer Arbeitgeber und Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis ohne Angaben von Gründen oder einer Verpflichtung zu Abfindungszahlungen auflösen können. Die mögliche Dauer der Probezeit beträgt für einfache Tätigkeiten sechs Tage, für Tätigkeiten, die eine berufliche Ausbildung voraussetzen, 30 Tage sowie für Arbeiten, für die eine Hochschulausbildung erforderlich ist, 60 Tage. Der innerhalb der Probezeit gezahlte Lohn muss mindestens 85% des späteren Gehalts entsprechen.

Bislang sind kollektive Arbeitsvereinbarungen gängige Praxis. In ihnen finden sich Regelungen zur Lohnhöhe, zum Bonussystem, zu Sozialabgaben, über Arbeitszeiten und Pausen, zur Arbeitssicherheit sowie zu den Streikrechten der Arbeitnehmer. Flächentarifverträge gibt es in Vietnam keine; vielmehr war es bislang illegal, wenn ein Verband für einen Dritten - sprich die Arbeiter oder das Unternehmen - verhandelte. Dies könnte sich künftig ändern. Nach dem Arbeitsgesetz sind Arbeitsvereinbarungen durch einen Gewerkschaftsvertreter und den Firmenchef zu unterschreiben.

Das reformierte Arbeitsgesetz sieht erstmals die Möglichkeit des "Outsourcens" von Arbeitnehmern respektive eine Arbeitnehmerentleihe vor. Danach kann ein Unternehmen Arbeitnehmer an ein anderes Unternehmen ausleihen unter der Voraussetzung, dass das beschäftigende Unternehmen dem entliehenen Arbeitnehmer das gleiche Gehalt wie den eigenen Mitarbeitern zahlt.

Zudem ist das verleihende Unternehmen verpflichtet, für eine ordnungsgemäße sozialversicherungsrechtliche Abdeckung zu sorgen. Details finden sich im Decree 55/2013. Danach ist eine Arbeitnehmerentleihe ausschließlich zur Abdeckung eines plötzlichen Mehrbedarfs an Arbeitskräften, als Vertretung bei Erkrankung oder Mutterschutz regulärer Arbeitnehmer sowie bei kurzfristigem Bedarf an Spezialisten vorgesehen. Auch ist nicht in allen Branchen die Verwendung von Leiharbeitnehmern zulässig.

Vielmehr listet Decree 55 insgesamt 17 Berufssparten auf, die für Leiharbeit geöffnet sind, wie Sekretariatsarbeiten, Sicherheitsdienst, Maschinen- und Anlagenwartung etc. Inwieweit Produktionsspitzen durch Leiharbeitnehmer abgedeckt werden können, ist nicht ganz klar. Decree 55 sieht lediglich vor, dass personelle Verstärkung auch für den Fall der "Projektunterstützung" beziehungsweise "Verkaufsunterstützung" hinzugezogen werden kann.

Ein ausgeliehener Arbeitnehmer darf höchstens für zwölf Monate beim gleichen Unternehmen arbeiten. Nach Ablauf dieser Frist ist es untersagt, den Arbeitnehmer im Rahmen eines Leiharbeitsverhältnisses weiter zu beschäftigen. Er kann aber im Rahmen eines befristeten oder unbefristeten Arbeitsverhältnisses im Unternehmen verbleiben. Ist dies nicht gewünscht, kann die Leiharbeitsfirma andere Personen in das Unternehmen schicken.

Rechte und Pflichten der Vertragsparteien

Unternehmen ab zehn Mitarbeitern sind zur Abfassung interner Arbeitsrichtlinien ("Internal Working Rules") verpflichtet. Damit diese Gültigkeit haben, müssen sie beim Arbeitsministerium (MoLISA) oder bei der lokalen Arbeitsbehörde (DoLISA) registriert werden. Folgende Punkte sollten angesprochen sein: Arbeits- und Ruhezeiten, Ordnungsvorschriften innerhalb des Unternehmens, Berufssicherheit und Hygiene am Arbeitsplatz, Schutz des Vermögens und der Vertraulichkeit von Betriebsgeheimnissen, konkrete Beispiele zu Verhaltensweisen, die einen Verstoß gegen diese Bestimmungen bedeuten, sowie die zu erwartenden Strafen (wie offizielle Rüge, Aussetzung von allgemeinen Lohnsteigerungen - maximal für sechs Monate möglich -, Versetzung auf eine andere Stelle mit niedrigerem Lohn, Entlassung).

Müssen disziplinarische Maßnahme verhängt werden, dürfen auch bei mehreren Verstößen nicht mehrere der genannten Maßnahmen gleichzeitig angewendet werden. Vielmehr ist die jeweils schwerste Disziplinarmaßnahme zu wählen, unter der Voraussetzung, dass diese Maßnahme wiederum der Schwere des ärgsten Verstoßes des Arbeitnehmers entspricht. Die Beweislast liegt beim Arbeitgeber. Ein Arbeitnehmer, der Arbeitsmittel oder anderes Unternehmensgut schädigt, kann nach den Normen des Arbeitsgesetzes für den Schaden regresspflichtig gemacht werden, bei fahrlässiger Beschädigung beträgt die maximale Ersatzpflicht drei Monatsgehälter.

Vertragsbeendigung

Firmen sind bisher, salopp formuliert, eher mit der Problematik konfrontiert, Mitarbeiter zu halten, statt sie loswerden zu wollen. Allerdings zeigt sich gerade bei Vertragsbeendigungen, dass gesetzliche Regelungen und Praxis wenig miteinander zu tun haben. Die einseitige Durchsetzung einer Kündigung sollte als allerletztes Mittel eingesetzt werden. Firmen, die auf ihren Ruf bedacht sind, versuchen selbst in Extremfällen, mit ihren Mitarbeitern eine gütliche Einigung zu finden.

Da Kündigungen auf dem Gesetzeswege absolut unüblich und auch schwierig sind, werden alle Möglichkeiten der Vertragsbefristung ausgeschöpft. Potenzielle Kündigungsgründe sollten detailliert und transparent für alle aufgeführt werden. Dies stellt im Nachhinein klar, dass eine Kündigung keine Willkürmaßnahme war.

Vor diesem Hintergrund ist der Aufhebungsvertrag die gangbarere Variante. Dieser regelt unter anderem den an den Arbeitnehmer zu zahlenden Betrag (Abfindung, Sachzuwendungen) und

beinhaltet die Verpflichtung des Arbeitnehmers, auszuschneiden und den Arbeitgeber von allen Ansprüchen freizustellen.

In Vietnam wird - ähnlich wie in Deutschland - zwischen ordentlichen und außerordentlichen sowie zwischen betriebsbedingten und personen-/verhaltensbedingten Kündigungen unterschieden. Bei ordentlichen Kündigungen variieren die Kündigungsfristen zwischen 30 Tagen bei befristeten und 45 Tagen bei unbefristeten Verträgen. Saisonverträge und Verträge mit einer Laufzeit von bis zu zwölf Monaten unterliegen ab Mai 2013 ebenfalls der 30-Tage-Frist. Bei außerordentlichen Kündigungen sind keine Fristen einzuhalten.

Betriebsbedingte Kündigungsgründe sind organisatorische Umstrukturierungen und technischer Fortschritt, Fusion, Teilung, Abspaltung und Übertragung von Eigentum, Führungs- oder Kapitalnutzungsrechten (Mindestabfindung: ein volles Monatsgehalt pro Beschäftigungsjahr). Das neue Arbeitsgesetz ermöglicht zudem erstmals auch die Kündigung aus wirtschaftlichen Gründen (Mindestabfindung ebenfalls ein volles Monatsgehalt pro Beschäftigungsjahr). Allerdings ist abzuwarten, ob diese Kündigungsform in der Praxis umgesetzt werden kann. Bei Einstellung des Betriebs sowie wenn der Arbeitgeber gezwungen ist, die Produktion zu reduzieren, auch wenn er zuvor alles unternommen hat, sich von den Folgen höherer Gewalt wie Feuer oder Naturkatastrophen zu erholen, ist eine betriebsbedingte Kündigung ebenfalls zulässig (Mindestabfindung: ein halbes Monatsgehalt pro Beschäftigungsjahr).

Zu den personen-/verhaltensbedingten Gründen zählt die wiederholte Verletzung arbeitsvertraglicher Pflichten. Nach dem Gesetz ist der Kündigungsgrund "wiederholtes Nichtbringen arbeitsvertraglich vereinbarter Leistung" definiert als "eine Situation, in der der Arbeitnehmer Arbeitsaufträge nicht vollständig erledigt und in der der Arbeitnehmer deshalb mindestens zwei schriftliche Erinnerungen an seine arbeitsvertraglich vereinbarte Leistung innerhalb eines Monats erhalten, seine Leistung aber nicht verbessert hat". Auch muss eine "Abteilung für Disziplinarmaßnahmen und für den Umgang mit Verstößen gegen arbeitsvertragliche Pflichten" im Unternehmen eingerichtet werden. Das gesamte Verfahren ist für den Arbeitgeber mit gravierenden Schwierigkeiten verbunden.

Ordentliche Kündigungen sind gleichfalls möglich bei einer langdauernden Erkrankung des Arbeitnehmers (Abwesenheit an zwölf aufeinanderfolgenden Monaten bei unbefristetem Arbeitsvertrag oder sechs aufeinanderfolgenden Monaten bei befristetem Arbeitsvertrag).

Im Falle der ordentlichen Kündigung ist der Arbeitgeber zur Zahlung einer Abfindung in Höhe eines halben Monatsgehalts pro Beschäftigungsjahr verpflichtet. Dies gilt auch, wenn der Arbeitnehmer selbst kündigt. Allerdings entfällt diese Abfindungspflicht für den Zeitraum, in dem der Arbeitnehmer durch die Arbeitslosenversicherung geschützt wird.

Voraussetzung für eine außerordentliche Kündigung ist das Vorliegen eines der gesetzlich geregelten Kündigungsgründe (hierzu zählen Diebstahl, Veruntreuung, Verrat von Betriebsgeheimnissen oder vergleichbar schwere Verfehlungen), die vorherige Verhängung von Disziplinarmaßnahmen (wie die Aussetzung von Gehaltserhöhungen oder die Versetzung an einen anderen, gegebenenfalls schlechter bezahlten Arbeitsplatz) und erneute Verfehlungen während dieser "Bewährungszeit" sowie das eigenmächtige und grundlose Fernbleiben vom Arbeitsplatz an fünf Tagen innerhalb eines Monats oder an 20 Tagen im Jahr. In jedem Fall müssen diese Vorfälle als außerordentliche Kündigungsgründe in den internen Unternehmensregeln festgeschrieben sein. Deshalb empfehlen Anwälte dringend, alle möglichen Kündigungsgründe aufzuführen.

Die Frist zur Ahndung des Verstoßes gegen Arbeitnehmerpflichten einschließlich der Frist für eine außerordentliche Kündigung betrug bislang drei Monate ab Zeitpunkt des Verstoßes, nicht ab Zeitpunkt seiner Entdeckung. In der Praxis bedeutete dies, dass eine Kündigung nicht mehr möglich war, wenn der Arbeitgeber erst drei Monate, nachdem ihn einer seiner Mitarbeiter beispielsweise betrogen hat, davon erfuhr. Diese Zeitspanne wurde durch das neue Arbeitsgesetz auf sechs Monate angehoben. Bei Verfehlungen, die direkt das Vermögen des Arbeitgebers betreffen oder bei Verrat von Betriebsgeheimnissen oder technischem Know-how beträgt die Frist seit Mai 2013 ein Jahr.

Wird eine Kündigung als illegal eingestuft, hat der Arbeitgeber den Arbeitnehmer wiedereinzustellen, ihm das entgangene Gehalt nachzuzahlen plus zwei zusätzliche Monatsgehälter sowie eine Entschädigung zum Beispiel für psychische Schäden. Möchte der Arbeitnehmer unter diesen Bedingungen nicht mehr an seinen alten Arbeitsplatz zurückkehren, dann ist der Arbeitgeber zusätzlich verpflichtet, ihm für jedes Beschäftigungsjahr ein halbes Monatsgehalt auszus zahlen plus eine mit beiderseitigem Einverständnis festgelegte Entschädigung.

Seit Einführung der Arbeitslosenversicherung zum 1.1.09 müssen Unternehmen, die in die Arbeitslosenversicherung einzahlen (obligatorisch erst ab einer Mitarbeiterzahl von zehn Personen) für diesen Zeitraum keine kündigungsbedingten Entschädigungen mehr leisten, sondern nur noch für die Jahre zuvor.

Im Gegensatz zum Arbeitgeber genießen Arbeitnehmer erheblich mehr Freiheiten, ihren Arbeitsplatz zu quittieren. Arbeitnehmer müssen ein Kündigungsschreiben einreichen und die jeweils geltenden Kündigungsfristen einhalten. In der Praxis kommt es aber immer wieder vor, dass Arbeitnehmer deutlich früher gehen, ohne dass dies zu Konsequenzen für sie führt.

Kontaktanschriften:

Ministry of Labour, Invalids and Social Affairs (MoLISA)

12 Ngo Quyen, Hoan Kiem District, Hanoi

Tel.: 0084 4/39 36 29-22, Fax: -20

Internet:  <http://www.MoLISA.gov.vn>

MoLISA Department for Employment

National Center for Labour Market Forecast and Information

12 Ngo Quyen, Hanoi

Tel.: 0084 4/38 24-89 13, Fax: -10 05

E-Mail:  lasic@MoLISA.gov.vn, Internet:  <http://www.MoLISA.gov.vn>

Department of Labor, Invalids and Social Affairs (DoLISA)

National Center for Labour Market Forecast and Information

159 Pasteur, District 3, Ho Chi Minh City

Tel.: 0084 8/38 29-13 02, Fax: -40 32

E-Mail: dolisa@hcm.fpt.vn, Internet: <http://www.sldtbxh.hochiminhcity.gov.vn>

Delegation der deutschen Wirtschaft in Vietnam

Ho Chi Minh City Büro, Herr Marko Walde, Geschäftsführer

5th Floor, Somerset Chancellor Court, 21-23 Nguyen Thi Minh Khai, District 1, Ho Chi Minh City

Tel.: 0084 8/38 23 97 75, Fax: -73

E-Mail: info@vietnam.ahk.de, Internet: <http://www.vietnam.ahk.de>

European Chamber of Commerce in Vietnam - Eurocham

Sector Committee Human Resources and Training

Eurocentre, 5th Floor, 49 Mac Dinh Chi Street, Da Kao Ward, District 1, Ho Chi Minh City

Tel.: 0084 8/38 27 27-15, Fax: -43

E-Mail: sec.comms@eurochamvn.org, info-hcm@eurochamvn.org; Internet:
<http://www.eurochamvn.org>

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

Bundesverwaltungsamt, Informationsstelle für Auswanderer und Auslandstätige

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

Dieser Artikel ist relevant für:

Vietnam

Arbeitsmarkt / Löhne / Ausbildung, Geschäftspraxis allgemein, Arbeits-, Bildungs- und Sozialpolitik, allgemein, Sozialversicherung

KONTAKT



Lisa Flatten



0228/24993-392



Ihre Frage an uns

VERWANDTE ARTIKEL

- Lohn- und Lohnnebenkosten - Singapur
- Lohn- und Lohnnebenkosten - Philippinen
- Lohn- und Lohnnebenkosten - Turkmenistan
- Lohn- und Lohnnebenkosten - Schweiz
- Wirtschaftstrends Jahreswechsel 2014/15 - VR China

[http:// www.gtai.de/GTAI/Navigation/DE/Trade/maerkte,did=1239940.html](http://www.gtai.de/GTAI/Navigation/DE/Trade/maerkte,did=1239940.html)

Datum: 20.05.2015

© 2015 Germany Trade & Invest

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