



23.03.2012

## Lohn- und Lohnnebenkosten - Philippinen

Verfasser: Dr. Jürgen Maurer (März 2012)

Taipei (gtai) - In den Philippinen wurde der Mindestlohn 2011 in den meisten der 17 Regionen angehoben. Die Steigerung erfolgte, obwohl das gesamtwirtschaftliche Wachstum deutlich schwächer ausgefallen war als 2010. Unternehmen müssen Zusatzleistungen bieten, um gute Mitarbeiter zu finden beziehungsweise halten zu können. Die Fluktuation unter den Angestellten ist relativ hoch. Bei der Personalrekrutierung gewinnt das Internet an Bedeutung. (Kontaktanschriften) Weitere Informationen unter <http://www.gtai.de>, Datenbank Länder und Märkte.

### Allgemeines zum Arbeitsmarkt

Die Arbeitslosenrate in den Philippinen sank 2011 auf 7,0% gegenüber 7,3% im Vorjahr. Dabei waren mehr Erwerbstätige mit Arbeit versorgt, obwohl das Wirtschaftswachstum mit 3,7% deutlich schwächer ausfiel als 2010. Von den Erwerbspersonen über 15 Jahre hatten 64,6% eine regulären Job. Gleichzeitig stieg die Rate der Unterbeschäftigten von 18,8 auf 19,3%, so Zahlen des Bureau of Labor and Employment Statistics (BLES).

Im regionalen Vergleich ist die Arbeitslosenrate der Philippinen immer noch hoch. Nach Zahlen der International Labor Organization (ILO) lag die durchschnittliche Rate in Südostasien bei 4,7%. Für 2012 rechnet die ILO angesichts der internationalen Konjunkturaussichten mit einer eher flauen Arbeitsmarktentwicklung im Inselarchipel. Für die im Ausland arbeitenden philippinischen Arbeitskräfte, die immerhin 10% der Erwerbstätigen ausmachen, geht die Philippine Overseas Employment Administration von einer nach wie vor guten Beschäftigungslage aus.

### Allgemeine Arbeitsmarktdaten

Bevölkerung (in Mio.) 1)	94
Erwerbspersonen(Bevölkerung älter als 15 und jünger als 65 Jahre) (in Mio.) 1)	61,9
Erwerbstätige (in Mio.) 1)	40
Arbeitslosenquote, offizielle (in %)	7,0
Unterbeschäftigung, offizielle (in %)	19,3
Analphabetenquote (in %) 2)	6,6
Durchschnittliche Wochenarbeitszeit (in Stunden)	41,2

1) Schätzung; 2) laut Labor Force Survey vom Oktober 2011, vorläufige Ergebnisse

Quellen: National Statistical Coordination Board; Bureau of Labor and Employment Statistics (BLES), 2012

Von den Beschäftigten waren mehr als die Hälfte im Dienstleistungssektor angestellt. Der Anteil stieg von 2010 auf 2011 von 51,8 auf 52,2%. Im Agrarbereich hatten 33,0% und in der Industrie 14,9% einen Job, so das Labor Force Survey, das vier Mal pro Jahr durchgeführt wird und einen Überblick über die Arbeitsmarktsituation gibt.

Der Dienstleistungssektor bleibt der Wachstumstreiber der philippinischen Wirtschaft. Besonders gefragt ist Personal im Business Process Outsourcing (BPO). Hier werden immer qualifizierte Call-Center-Agents mit guten Englischkenntnissen und IT-Leute gebraucht. Beschäftigt die Branche gegenwärtig mehr als eine halbe Million Arbeitnehmer, dürfte sich die Zahl der direkt im BPO-Bereich Angestellten bis 2016 auf 1,3 Mio. Mitarbeiter erhöhen, prognostiziert die Business Processing Association of the Philippines. Davon sollen allein 800.000 Personen in Call-Centern arbeiten, so die Contact Center Association of the Philippines.

Ein Problem für die Verfügbarkeit von qualifizierten Arbeitskräften ist die Sogwirkung aus dem Ausland. Zahlreiche Philippiner verdingen sich im Ausland als Overseas Filipino Workers (OFW) und senden ihr Gehalt an die Familie. Erleichtert wird ein Wechsel dabei durch das enge Netzwerk und Regierungsunterstützung wie zum Beispiel die Philippine Overseas Employment Administration. Speziell für Krankenschwestern und Ärzte ist die Versuchung groß, besser bezahlte Stellen in Übersee anzunehmen. Auch die Luftfahrtindustrie ist vor allem bei Piloten und Flugzeugmechanikern von Abwerbungen aus dem Ausland betroffen.

Das Verhältnis von Arbeitgebern und Arbeitnehmern hat sich 2011 harmonisch gezeigt. Es gab im Gesamtjahr nur zwei Streiks. Durch das Schlichtungsprogramm der Regierung und durch Labor-Management Councils können Dispute zwischen den Parteien offensichtlich verringert werden. Was aber nicht heißt, dass es keine Probleme in den Arbeitsbeziehungen gibt.

Nach Angaben des Department of Labor and Employment (DOLE) landeten 2011 nach der gesetzlich vorgeschriebenen 30-tägigen Schlichtungsphase von 245 Fällen 156 Fälle letztlich bei der National Labor Relations Commission zur Konfliktbeilegung. Bei 86 Fällen wurden die Klagen zurückgezogen oder abgewiesen. Auf weitere Vermittlung oder Schlichtung kamen lediglich drei Fälle. Durch monetäre Entschädigung wurden 376 Arbeiter kompensiert.

Angesichts des hohen Prozentsatzes von Klein- und Kleinstunternehmen ist für den Großteil der Lohnempfänger der gewährte Lohn direkt oder indirekt mit dem Mindestlohn verknüpft. In der Regel finden erst in größeren Firmen kollektive Lohnverhandlungen statt. Ende Juni 2011 bestanden landesweit 1.428 solcher Collective Bargaining Agreements (CBA), die etwa 225.000 Beschäftigte umfassten, also nur einen kleinen Teil der Lohnempfänger.

Zu den wichtigen Arbeitgebervereinigungen zählen die Philippine Chamber of Commerce and Industry (PCCI; <http://www.philippinechamber.com>) und die Employers Confederation of the Philippines (ECOP; <http://ecop.org.ph>), deren Mitglieder vor allem große und mittlere Unternehmen sind. Ferner ist der einflussreiche Makati Business Club (MBC; <http://www.mbc.com.ph>) mit einer Mitgliederbasis von mehr als 800 Führungskräften zu nennen, die etwa 450 der größten Firmen in den Philippinen repräsentieren. Darüber hinaus existieren zahlreiche Branchenverbände.

Auf Arbeitnehmerseite bestanden Ende März 2011 knapp 18.000 Gewerkschaften mit 1,76 Mio. Mitgliedern. Davon waren 1,36 Mio. Mitglieder aus dem Privatsektor und 0,4 Mio. Mitglieder aus dem öffentlichen Bereich. Bei einer Erwerbstätigenzahl von 40 Mio. Personen ergibt sich daraus eine Organisationsrate von 4,4%. Als einer der größten Dachverbände der Gewerkschaften existiert der Trade Union Congress of the Philippines (TUCP; <http://www.tucp.org.ph>), der etwa 30 nationale Gewerkschaften und mehr als 2.500 lokale Gewerkschaftskörper als Mitglieder hat.

## Löhne und Gehälter

Die Mindestlöhne im privaten Sektor werden seit 1989 auf regionaler Basis festgesetzt. Zuständig dafür sind die in jeder der 17 Regionen vertretenen Regional Tripartite Wages and Productivity Boards (RTWPBs), die auf Grundlage des Wage Rationalization Act vom 1.7.89 geschaffen wurden. In den letzten Jahren wurde der Mindestlohn meist jährlich angepasst.

In der National Capital Region (NCR), also der Metropolregion um Manila, liegt der tägliche Mindestlohn in den Philippinen am höchsten. Er stieg für den nicht-landwirtschaftlichen Bereich mit Wirkung zum 26.5.11 nominal auf 426 philippinische Pesos (philPeso; rund 7 Euro; 1 Euro = 60,3 philPeso im Jahresdurchschnitt 2011). Im landwirtschaftlichen Bereich erreichte er 389 philPeso.

Am anderen Ende der Skala lag die Autonomous Region in Muslim Mindanao mit 232 philPeso Mindestlohn im nicht-landwirtschaftlichen Bereich. Im landwirtschaftlichen Bereich wird dies noch unterboten, am Ende der Skala lag die Region IV-B mit einem Mindestlohn von 190 philPeso für Plantagenarbeit. Diese Zahlen werden jedoch etwas relativiert, wenn die reale Lohnentwicklung unter Berücksichtigung der Inflation betrachtet wird.

### Tägliche Mindestlöhne im nicht-landwirtschaftlichen Bereich (in philPeso; Stand Dezember 2011)

Region	gültig seit	Mindestlohn, nominal	Mindestlohn, real
Metropolregion NCR	26.5.11	426	248,4
Cordillera	14.1.11	272	154,28
I - Ilocos	20.1.11	248	142,94
II - Cagayan Valley	16.2.11	245	140,48
III - Central Luzon	24.6.11	330	190,09
IV-A - Calabarzon	15.1.11	337	194,12
IV-B - Mimaropa	5.11.10	264	155,66
V - Bicol	1.11.10	247	141,47
VI - Western Visayas	15.7.11	265	151,60
VII - Central Visayas	22.9.11	305	170,01
VIII- Eastern Visayas	1.6.11	253	143,02
IX - Zamboanga	25.11.11	267	150,59
X - Northern Mindanao	24.7.11	286	151,89
XI - Davao Region	1.1.12	286	154,76

XII - Soccskasargen	31.10.10	260	147,23
XIII - Caraga	11.11.11	258	137,38
Autonomous Region Muslim Mindanao	2.9.11	232	112,29

Quelle: National Wages and Productivity Commission, 2012

Die Philippinen haben unter den südostasiatischen Ländern den dritthöchsten Mindestlohn. Nach Zahlen der National Wages and Productivity Commission erhielten Arbeiter im nicht-landwirtschaftlichen Bereich in der Metropolregion Manila einen Mindestlohn von 9,78 US\$ pro Tag. Höher lagen nur Singapur mit 64,71 \$ und Malaysia mit 17,36 \$. Zum Vergleich: In der VR China lag das Niveau bei 6,91 \$.

Nach Ansicht der Employers Confederation of the Philippines haben die jährlichen Mindestlohnadjustierungen dazu geführt, dass das Land für Investoren gegenüber anderen Standorten in der Region an Attraktivität verloren hat. Dem wird jedoch entgegengehalten, dass unter Berücksichtigung der Sozialversicherungskosten andere Länder, wie China und Vietnam, den Investoren deutlich höhere Lasten auferlegen.

### Bruttomonatslöhne nach Branchen 2010 1) 2)

	Median Monatslohn (in philPeso)	Median Zuschüsse (in philPeso)	Median Bruttomonats- Lohn (in philPeso)	Median Bruttomonats- Lohn (in Euro) 3)
Insgesamt	10.762	1.285	12.047	202
Bergbau	10.790	732	11.522	193
Verarbeitendes Gewerbe	10.419	1.045	11.464	192
Elektrizität, Gas und Wasser	15.516	2.599	18.115	303
Bauwirtschaft	10.413	1.311	11.724	196
Handel, Reparaturen	10.425	912	11.337	190
Hotel und Gastronomie	10.349	922	11.271	189
Transport und Lagerhaltung	12.980	1.540	14.520	243
Finanzwesen	16.639	1.281	17.920	300
Immobilienbranche, Leasing und andere Geschäftsaktivitäten	11.335	2.051	13.386	224
Private Bildungsdienstleistungen	12.687	1.743	14.430	242
Gesundheits-/ Sozialwesen	9.933	1.291	11.224	188
Andere soziale und private Dienstleistungen	10.635	547	11.182	187

1) nicht-landwirtschaftliche Firmen mit 20 oder mehr Beschäftigten; 2) Referenzperiode ist der Lohnzahlungszeitraum bis 31.7.10; 3) umgerechnet zum Jahresdurchschnittskurs 2010 von 1 Euro = 59,7 philPeso

Quelle: BLES, 2010

Als nichtoffizielle Quellen zur philippinischen Lohnentwicklung in ausgewählten Positionen sind Angaben beispielsweise auf folgenden Webseiten zu finden: <http://www.salaryexplorer.com>, <http://www.payscale.com> und speziell zur Informationstechnologiebranche <http://www.zdnetasia.com/philippines-it-salary-benchmark-2010-62204814.htm>.

Nach der letztverfügbaren Untersuchung des BLES trugen 2007 Löhne und Gehälter etwa 78,1% zu den durchschnittlichen Arbeitskosten bei, die Sozialversicherung 8,4%. Die jährlichen Arbeitskosten pro Beschäftigten beliefen sich im Gesamtdurchschnitt auf 213.395 philPeso. Der Anteil der Lohn- und Lohnnebenkosten an den Gesamtkosten betrug 2007 in nicht landwirtschaftlichen Firmen mit mehr als 20 Beschäftigten im Durchschnitt 22,0%.

### Durchschnittliche Bruttomonatslöhne in der verarbeitenden Industrie 2010 1) 2)

	Monatslohn (in philPeso)	Zuschüsse (in philPeso)	Bruttomonats- Lohn (in philPeso)	Bruttomonats- Lohn (in Euro) 3)
Verarbeitendes Gewerbe insgesamt	10.419	1.045	11.464	192
darunter:				
Nahrungsmittelindustrie	10.745	1.086	11.831	198
Getränkeindustrie	15.047	1.061	16.108	270
Textilindustrie	10.172	423	10.595	177
Bekleidungsindustrie	7.828	410	8.238	138
Holzindustrie (ohne Möbel)	6.998	460	7.458	125
Papierindustrie	10.871	488	11.359	190
Chemische Industrie	12.319	1.181	13.500	226
Gummiindustrie	9.958	1.673	11.631	195
Kunststoffindustrie	10.393	792	11.185	187
Maschinenbau	9.239	721	9.960	169
Metallurgie	12.688	1.919	14.607	245
Elektrotechnik	8.482	1.549	10.031	168
Elektronik	8.981	1.154	10.135	170
Fahrzeugbau	10.104	1.531	11.635	195

1) nicht-landwirtschaftliche Firmen mit 20 oder mehr Beschäftigten; 2) Referenzperiode ist der Lohnzahlungszeitraum bis 31.7.10; 3) umgerechnet zum Jahresdurchschnittskurs 2010 von 1 Euro = 59,7 philPeso

Quelle: BLES, 2010

Grundsätzlich werden in ausländischen und großen Unternehmen höhere Löhne und Zusatzleistungen gezahlt. Ob eine Firma bei der Anpassung stärker nach oben oder gegebenenfalls nach unten vom Durchschnitt abweicht, hängt vor allem von der

Geschäftsentwicklung ab, sowie davon, wie leicht oder schwer es für sie ist, qualifizierte Mitarbeiter zu halten.

### **Durchschnittliche Bruttomonatslöhne in ausgewählten Positionen (große Unternehmen)**

Position	2009 (in philPeso) 1)	2010 (in philPeso) 1)	2010 (in Euro) 2)
Geschäftsführer/-in einer größeren Niederlassung	Von 500.000 aufwärts	Von 525.000 aufwärts	Von 8.794 aufwärts
Geschäftsführer/-in eines kleinen bis mittleren Unternehmens	150.000 bis 300.000	155.000 bis 310.000	2.596 bis 5.193
Vertriebsleiter/-in	40.000 bis 100.000	42.000 bis 105.000	704 bis 1.759
Ingenieur	40.000 bis 100.000	42.000 bis 105.000	704 bis 1.759
Programmierer	35.000 bis 80.000	37.000 bis 84.000	586 bis 1.407
Systemingenieur	35.000 bis 80.000	37.000 bis 84.000	586 bis 1.407
Sekretär/-in mit Fremdsprachenkenntnissen	30.000 bis 50.000	32.000 bis 52.000	536 bis 871
Sekretär/-in	20.000 bis 27.000	21.000 bis 29.000	352 bis 486
Buchhalter/-in	22.000 bis 33.000	23.000 bis 34.500	385 bis 578
Facharbeiter/-in	12.000 bis 20.000	12.500 bis 21.000	209 bis 352
Kraftfahrer/-in	11.000 bis 16.000	11.500 bis 17.000	193 bis 285
Ungelernte Arbeitskraft	10.000	10.500	176

1) Schätzung; 2) umgerechnet zum Jahresdurchschnittskurs 2010 von 1 Euro = 59,7 philPeso

Quelle: European Chamber of Commerce of the Philippines, 2010

Bei der Personalrekrutierung dominieren Mundpropaganda, Stellenanzeigen in Zeitungen und Bekanntmachungen außerhalb der Firma wie auch an Schulen und Universitäten. Generell wird eine Einstellung aufgrund der Empfehlung eines Firmenmitgliedes positiv gesehen. Die Wahrscheinlichkeit sei hoch, einen neuen Mitarbeiter zu bekommen, dessen Leistungsprofil dem des Empfehlenden ähnelt.

Die Bedeutung des Internets bei der Veröffentlichung von freien Stellen hat in den letzten Jahren stark zugenommen. Die populärste Stellenbörse ist JobStreet.com, die zu den meistbesuchten Internet-Websites der Philippinen zählt. Vom Department of Labor and Employment (DOLE) wird das Phil-JobNet betrieben. Die Anfang 2009 vereinbarte

Partnerschaft zwischen JobStreet.com und DOLE beinhaltet umfangreiche Verlinkungen der beiden Internetplattformen.

Private Personalvermittler und -berater wie Manpower werden vor allem dann beauftragt, wenn sehr spezifische Anforderungen bei der Bewerberauswahl berücksichtigt werden sollen oder wenn es gilt, Stellen im höheren Management zu besetzen. Für deutsche Firmen hat die European Chamber of Commerce of the Philippines (ECCP) bereits Stellenanzeigen geschaltet und Bewerberauswahllisten

erstellt.

Die Philippinen haben eine relativ hohe Fluktuation unter den Angestellten. Nach einer Untersuchung von Aon Hewitt haben die Philippinen unter fünf südostasiatischen Ländern die höchste Rate der Angestellten, die von sich aus kündigen. Sie lag 2010 bei 14,8%, gefolgt von Malaysia mit 14,4%, Singapur mit 14,1%, Thailand mit 10,5% und Indonesien mit 9,8%.

Vor allem in Zeiten relativ niedriger Arbeitslosenquoten ist es für viele Unternehmen schwierig, die guten Talente zu halten, wie die Untersuchung "Talent Challenges and Compensation Budgets" von Aon Hewitt zeigt. Daher spielen neben den Grundlöhnen Zusatzleistungen, wie die Aus- und Fortbildung, Prämien und andere Leistungen eine wichtige Rolle.

#### **Arbeitsmarktstatistik**

Philippinen	 <a href="http://www.bles.dole.gov.ph">http://www.bles.dole.gov.ph</a>
International	 <a href="http://laborsta.ilo.org">http://laborsta.ilo.org</a>

#### **Prämien, Provisionen, Zusatzleistungen**

Abgesehen von den gesetzlich vorgeschriebenen Zusatzleistungen, wie dem

13. Monatsgehalt, gewähren die Unternehmen diverse Boni und Zuschüsse. Da die Rentenzahlungen der Sozialversicherung niedrig ausfallen, bieten viele Firmen ihren Beschäftigten eine betriebliche Altersversorgung an. Die Palette reicht dabei von Verträgen, bei denen sowohl der Arbeitgeber als auch der Arbeitnehmer einen Anteil beisteuern, bis zu solchen, bei denen der Arbeitgeber sämtliche Beiträge übernimmt.

Von der mittleren Managementebene aufwärts sind zahlreiche weitere Zusatzleistungen üblich, um gute Leute zu gewinnen beziehungsweise um diese zu halten. Die Pakete fallen dabei für Expatriates etwas größer aus als für hochqualifizierte Philippiner, sind aber im Prinzip ähnlich. Sie umfassen unter anderem Wohnung beziehungsweise Haus, Auto, Ausbildungszuschuss für Kinder sowie Mitgliedschaften in Country Clubs, Golf Clubs und ähnlichen Vereinigungen. Darüber hinaus ermöglichen viele Unternehmen ihrem Personal die Teilnahme an diversen in- und externen Fortbildungsmaßnahmen, nicht zuletzt, weil duale Ausbildungssysteme nach deutschem Vorbild nicht üblich sind.

Insgesamt ist die berufliche Fortbildung in den Philippinen weit verbreitet. So unterstützen beispielsweise zahlreiche Industrieverbände Trainingszentren, die für die Branche relevante Fähigkeiten und Kenntnisse vermitteln. Gerade auch in den Sonderwirtschaftszonen bestehen derartige Ausbildungsstätten. Darüber hinaus verfügen große Unternehmen über eigene Trainingszentren.

## Sozialversicherungsbeiträge

Kernstück der sozialen Sicherung in den Philippinen ist das Social Security System (SSS). Die Pflichtversicherung deckt mehrere Risiken ab und leistet Zahlungen im Falle von Krankheit, Mutterschaft, vorübergehender oder dauerhafter Berufsunfähigkeit, Verrentung und Tod. Alle nicht-selbständigen Arbeitnehmer unter 60 Jahre, die mehr als 1.000 philPeso pro Monat verdienen, müssen in das SSS einzahlen.

Selbständige Unternehmer können freiwillig am SSS teilnehmen. Für Angestellte in der öffentlichen Verwaltung existiert parallel ein eigenes Sozialversicherungssystem - das Government Service Insurance System (GSIS). Bei SSS und GSIS werden die Beiträge direkt vom Lohn des Arbeitnehmers abgezogen. Eine Arbeitslosenversicherung besteht nicht.

Der Beitrag zum SSS beträgt derzeit 10,4% des Monthly Salary Credit, also des

Basislohns aufgrund dessen Beiträge und Sozialleistungen berechnet werden.

Dabei sind 7,07% des Monthly Salary Credit vom Arbeitgeber zu entrichten, 3,33% vom Arbeitnehmer. Die Höhe des Salary Credits hängt vom Intervall ab, in das der monatliche Lohn des Versicherten fällt. Eine Übersicht findet sich unter <http://www.sss.gov.ph/sss/index2.jsp?section=1>

Die Bemessungsgrenze liegt bei 14.750 philPeso.

Um das SSS zu stärken, wird über eine Erhöhung des Sozialversicherungsbeitrags diskutiert. Dieser könnte demnach auf 11% erhöht werden. Dann beliefen sich der vom Arbeitgeber zu tragende Anteil auf 7,37%, auf Arbeitnehmerseite wären 3,63% zu entrichten. Die Bemessungsgrenze würde auf einen Monatslohn von 20.000 philPeso angehoben, so Angaben von Towers Watson. Allerdings hat der Präsident dieser Anpassung noch nicht zugestimmt.

Alle im SSS registrierten Arbeitnehmer und -geber sind automatisch im Employees' Compensation Program (EC) versichert. Dieses leistet ebenfalls Zahlungen bei Krankheit, vorübergehender oder dauerhafter Berufsunfähigkeit oder Tod, wenn deren Ursache arbeitsbedingt ist. Die Leistungen können zusätzlich zu denen des SSS erfolgen. Die Beiträge in Höhe von 10 philPeso beziehungsweise 30 philPeso ab der Bemessungsgrenze von 14.750 philPeso bezahlt ausschließlich der Arbeitgeber.

Für alle Personen, die im SSS und GSIS-System sind, sind auch Beiträge zum Home Development Mutual Fund (HDMF), auch als pag-IBIG-Fund bezeichnet, verpflichtend. Es handelt sich dabei um eine Art nationales Bausparprogramm, das 1978 eingeführt und seit 2009 durch das HDMF Law (Republic Act No. 9679) zum obligatorischen Bestandteil des Absicherungssystems der Philippinen wurde.

Arbeitgeber und Arbeitnehmer müssen darin einzahlen, wobei der monatliche Mindestbeitrag 100 philPeso beträgt. Der Arbeitgeberanteil beträgt 2%, bei einem monatlichen Lohn von mehr als 1.500 philPeso wird auch auf Arbeitnehmerseite ein 2-prozentiger Anteil direkt abgezogen. Bei Monatslöhnen unter 1.500 philPeso sinkt der Arbeitnehmeranteil auf 1%.

Ein weiteres Element des philippinischen Sozialversicherungssystems ist das 1995 eingeleitete Philippine Health Insurance Program, das von der Philippine Health Insurance Corp. (PhilHealth) verwaltet wird. Diese staatliche Krankenversicherung ist für nicht-

selbständige Arbeitnehmer ebenfalls vorgeschrieben und soll eine ausreichende medizinische Versorgung sicherstellen. Der Beitrag der Krankenversicherung beläuft sich auf 2,5% des Grundlohns und wird vom Arbeitnehmer und Arbeitgeber jeweils zur Hälfte gezahlt. Der Grundlohn hängt vom Intervall ab, in das der monatliche Lohn des Versicherten fällt. Die Bemessungsgrenze liegt bei 30.000 philPeso pro Monat.

Da seit Jahren keine Anpassung der Beiträge erfolgte, wird von 2013 an der Beitrag der Krankenversicherung auf 3% des Grundlohns steigen, wobei die Steigerung zu gleichen Teilen von Arbeitnehmer und Arbeitgeber getragen wird. Die Bemessungsgrenze wird auf 50.000 philPeso angehoben, der jährliche Minimumbeitrag auf 2.520 philPeso, so der PhilHealth Circular No. 22 vom November 2011.

## Arbeitsrecht

Die Philippinen haben ein relativ umfangreiches und umfassendes Arbeitsrecht, das im Labor Code of the Philippines niedergelegt ist ([http://www.dole.gov.ph/labor\\_codes.php](http://www.dole.gov.ph/labor_codes.php)). Darin sind Bestimmungen zur Sozialabsicherung, Rentensystem und Gesundheitsversorgung sowie Arbeitssicherheit und Streitbeilegungen zu finden.

### Gesetzliche Regelungen auf einen Blick

Vergütung	Überwiegend vom Arbeitgeber festgesetzt oder (in)direkt vom Mindestlohn abhängig
Mindestlohn	Wird von den 17 Regional Boards festgelegt
Wochenarbeitszeit	Sechs Arbeitstage zu je acht Stunden
Zulässige Überstunden	Keine gesetzliche Obergrenze, aber höhere Entlohnung verpflichtend: Lohn + mindestens 25% davon. An Feier- oder Ruhetagen: (regulärer Lohn + mindestens 30% davon) + mindestens 30% des Feier- oder Ruhetaglohns
Gesetzliche Feiertage	Gemäß Proclamation 295 vom 24.11.11 im Jahr 2012: 10 reguläre und 5 spezielle Feiertage (sowie ein schulfreier und 2 islamische Feiertage). Laut Labor Code 10 Tage (+ ggf. ein Tag für allgemeine Wahlen)
Urlaubsanspruch	Laut Gesetz sind nach einem Jahr Firmenzugehörigkeit fünf Tage zu gewähren; in der Praxis sind es jedoch häufig 15
Lohnfortzahlung im Krankheitsfall	Im Rahmen des SSS, gezahlt werden 90% des durchschnittlichen täglichen Salary Credit
Probezeit	Maximal sechs Monate

Quellen: DOLE, NWPC, 2010

In der Praxis wird vor allem in zwei Bereichen von den Vorgaben des Arbeitsrechtes abgewichen: einerseits bei der Einstellung, andererseits bei der Kündigung von Arbeitnehmern.

Grundsätzlich zielt der Labor Code auf eine Festanstellung ab. Im Gesetz ist deshalb bestimmt, dass die Probezeit nicht länger als sechs Monate dauern darf; ausgenommen davon sind allerdings Ausbildungsvereinbarungen. Wird dem Arbeitnehmer erlaubt, nach Ende der Probezeit weiterzuarbeiten, so ist er als festangestellt zu betrachten. Vor diesem Hintergrund beschäftigen manche Firmen eine Arbeitskraft nur für exakt sechs Monate, entlassen sie dann und stellen sie nach kurzer Zeit erneut wieder für sechs

Monate ein. Durch diese nicht dem Geist des Labor Code entsprechende Praxis kommt der Arbeitnehmer nie in den Genuss der Vorteile und Rechte einer Festanstellung.

Angesichts der recht hohen formalen Hürden bei der Entlassung eines regulären Mitarbeiters wird in der Praxis oft versucht, den Arbeitnehmer zu einer Kündigung zu bewegen. Die Palette reicht dabei von Ermunterung bis hin zum mehr oder weniger sanftem Druck. Zu ersterer zählen Mitarbeitergespräche, die Stärken und Schwächen aufzeigen, sowie Hilfen bei der Suche nach einem neuen Arbeitsplatz; zu letzterem zählen ausbleibende Gehaltserhöhungen oder Beförderungen beziehungsweise das Betrauen mit nicht attraktiven Arbeiten.

### **Kontaktanschriften:**

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

Bundesverwaltungsamt, Informationsstelle für Auswanderer und Auslandstätige

Ansprechpartner: Klaus-Peter Bannert

Tel.: 0228/993 58-87 07 (Hotline), Fax: -28 29

E-Mail: [➤ InfostelleAuswandern@bva.bund.de](mailto:InfostelleAuswandern@bva.bund.de)

Internet: [➤ http://www.auswandern.bund.de](http://www.auswandern.bund.de)

Department of Labor and Employment (DOLE)

Muralla St. cor. Gen. Luna St., Intramuros, 1002 Manila

Tel.: 0063 2/527 80 00

E-Mail: [➤ osec@dole.gov.ph](mailto:osec@dole.gov.ph), Internet: [➤ http://www.dole.gov.ph](http://www.dole.gov.ph)

Bureau of Labour and Employment Statistics (BLES)

3/F DOLE Bldg., Intramuros 1002, Manila

Tel.: 0063 2/527 30 00

E-Mail: [➤ bles\\_od@dole.gov.ph](mailto:bles_od@dole.gov.ph), [➤ dolebles@yahoo.com](mailto:dolebles@yahoo.com); Internet: [➤ http://www.bles.dole.gov.ph](http://www.bles.dole.gov.ph)

Social Security System (SSS)

SSS Building, East Av., Diliman, Quezon City

Tel.: 0063 2/920 64 01

E-Mail: [▶ member\\_relations@sss.gov.ph](mailto:member_relations@sss.gov.ph); Internet:

[▶ http://www.sss.gov.ph/sss/index.html](http://www.sss.gov.ph/sss/index.html)

Home Development Mutual Fund (HDMF)

JELP Building, 409 Addition Hills, Shaw Boulevard, Mandaluyong City

Tel.: 0063 2/7 24 42 44

E-Mail: [▶ publicaffairs@pagibigfund.gov.ph](mailto:publicaffairs@pagibigfund.gov.ph); Internet: [▶ http://www.pagibigfund.gov.ph](http://www.pagibigfund.gov.ph)

Philippine Health Insurance Corp. (PhilHealth)

City State Center, 709 Shaw Blvd., Pasig City 1603

Tel.: 0063 2/441 74 42

E-Mail: [▶ info@philhealth.gov.ph](mailto:info@philhealth.gov.ph); Internet: [▶ http://www.philhealth.gov.ph](http://www.philhealth.gov.ph)

European Chamber of Commerce of the Philippines (ECCP)

Gerry Constantino (Manager - Membership and Business Development Services)

19F/Axa Life Center, Sen. Gil Puyat Ave., cor. Tindalo St., Makati City 1200

Tel.: 0063 2/845 13-24; Fax: -95

E-Mail: [▶ constantino@eccp.com](mailto:constantino@eccp.com), Internet: [▶ http://www.eccp.com](http://www.eccp.com)

JobStreet.com Philippines, Inc.

8th Floor Cybergate Center Tower 3, Robinsons Pioneer Complex

Pioneer Street, Mandaluyong City 1550

Tel.: 0063 2/451 99 99; Fax: -637 22 08

E-Mail: [▶ ads-ph@jobstreet.com](mailto:ads-ph@jobstreet.com); Internet: [▶ http://www.jobstreet.com.ph](http://www.jobstreet.com.ph)

Manpower Outsourcing Services, Inc.

14/F Bankmer Building, 6756 Ayala Avenue, 1226 Makati City

Tel.: 0063 2/878 27 00; Fax: -816 25 59

E-Mail: [▶ worldofwork@manpower.com.ph](mailto:worldofwork@manpower.com.ph); Internet: [▶ http://www.manpower.com.ph](http://www.manpower.com.ph)

Phil-JobNet

Bureau of Local Employment (BLE)

6th Floor, First Intramuros BF Condominium, Solana Street, cor. Andres Soriano Avenue

Intramuros, Manila

Tel.: 0063 2/5 27 24-53 oder -56; Fax: -21

E-Mail: [phil-jobnet@ble.dole.gov.ph](mailto:phil-jobnet@ble.dole.gov.ph); Internet: <http://www.phil-job.net>


### Dieser Artikel ist relevant für:

Philippinen

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


#### KONTAKT

**Achim Haug**






 0228/24993-393

 **Ihre Frage an uns**

#### DOWNLOADS

 **Download als  
Broschüre**  
(PDF, 414,7 KB)

#### VERWANDTE ARTIKEL

-  **Lohn- und  
Lohnnebenkosten -  
Polen**
-  **Lohn- und  
Lohnnebenkosten -  
Slowenien**
-  **Lohn- und  
Lohnnebenkosten -  
USA**
-  **Lohn- und  
Lohnnebenkosten -  
Kroatien**
-  **Kräftige  
Lohnsteigerungen in  
Saudi-Arabien erwartet**

Gefördert vom Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie und vom Beauftragten der Bundesregierung für die neuen Bundesländer aufgrund eines Beschlusses des Deutschen Bundestages.