

Lohn- und Lohnnebenkosten | Thailand

Fachkräfte weiterhin dringend gesucht

Covid-19 sowie Trends zu Digitalisierung, Automatisierung und Spezialisierung verschärfen auch in Thailand die Lage auf den Arbeitsmärkten.

28.04.2021

Von Thomas Hundt, Julia Merle | Bangkok, Bonn

Arbeitsmarkt

Thailands Arbeitsmarkt bleibt fragil und steht vor neuen Herausforderungen.

- ▶ [Vorläufige Erholung vom Corona-Schock](#)
- ▶ [Neue kurzfristige und alte langfristige Herausforderungen](#)
- ▶ [Fachkräfte dringend gesucht](#)

Vorläufige Erholung vom Corona-Schock

Die Konjunktur und Arbeitsmärkte in Thailand erholen sich vom Covid-19-Schock. Das Bruttoinlandsprodukt schrumpfte im Coronajahr 2020 um 6 Prozent. Dies war einer der stärksten Rückgänge in Südostasien.

Viele kleine und mittlere Firmen sind stark verschuldet und verfügen kaum noch über finanzielle Reserven um zu expandieren. Experten erwarten, dass die Wirtschaft 2021 nur einen Teil des Rückgangs aufholen kann und Ende 2022 wieder eine ähnliche Wirtschaftsleistung wie 2019 erreichen werde.

Auch die Beschäftigung dürfte erst 2022 zurück auf das Vorkrisenniveau steigen. Im Jahr 2021 wollen die meisten Arbeitgeber ihre Beschäftigtenzahl konstant halten und erst nach einer Erholung der Auftragslage ihren Personalbestand aufstocken.

Die Lage im Gastgewerbe ist besonders dramatisch. Der Sektor büßte 2020 rund 37 Prozent seiner Wirtschaftsleistung ein. Hotels und sämtliche Dienstleistungen rund um den Tourismus haben massiv Arbeitskräfte abgebaut und Gehälter der verbliebenen Beschäftigten gekürzt. Der Fremdenverkehr, der in den letzten zehn Jahren noch ein Jobmotor war, wird sich nur schrittweise aus dem Tal bewegen.

Landwirtschaft als Auffangbecken

Trotz der erfolgreichen Industrialisierung seit Mitte der 80er Jahre beschäftigt der Primärsektor Land-, Forstwirtschaft und Fischerei immer noch ungefähr ein Drittel der insgesamt 38 Millionen Erwerbstätigen des Landes. Die Beschäftigung im Primärsektor legte 2020 sogar um 400.000 Personen gegenüber 2019 zu.

Es folgen als größte Arbeitsmärkte der Groß- und Einzelhandel, in dem Ende 2020 rund 6,3 Millionen Personen arbeiten. Im verarbeitenden Gewerbe waren es 5,9 Millionen, im Gastgewerbe 2,9 Millionen und in der Bauwirtschaft 2,3 Millionen Beschäftigte.

Wachstumsbranchen mit steigender Nachfrage nach Arbeitskräften sind klein, aber mit Potenzialen. Dazu zählen Digitalisierung, Informations- und Kommunikationstechnik sowie aktuell der Tiefbau, denn der Staat vergibt zahlreiche Aufträge zum Ausbau der Infrastruktur.

Neue kurzfristige und alte langfristige Herausforderungen

Die offizielle Arbeitslosenquote kletterte im Laufe des Jahres 2020 von 1,1 auf 1,9 Prozent. Die Arbeitslosigkeit bei jungen Menschen im Alter von 15 bis 24 Jahren lag Ende 2020 sogar bei 7,5 Prozent. Zu viele junge Leute streben eine Hochschulbildung an, obwohl bereits ein Überangebot an Absolventen mit Bachelorabschlüssen vorliegt. Zu wenige Jugendliche streben hingegen eine Berufsausbildung an.

Mehr als die Hälfte aller Beschäftigten arbeitet informell, das heißt ohne Arbeitsverträge und ohne eine Arbeitslosenversicherung. Besonders hoch ist der Anteil unter Bauern und Fischern. Die verarbeitende Industrie beschäftigt hingegen drei Viertel ihrer Arbeitskräfte formell und meldet sie bei der Sozialversicherung an.

Langfristig muss die Politik die Kranken-, Renten- und Arbeitslosenversicherungen erweitern, denn der demografische Wandel schreitet voran. Die Einwohner Thailands sind im Mittel 40 Jahre alt, mit steigender Tendenz. In Südostasien ist nur die Bevölkerung Singapurs älter.

Die Geburtenrate gehört zu den niedrigen in Asien. Immer mehr Menschen werden altersbedingt aus dem Arbeitsangebot ausscheiden, ohne dass jüngere Kräfte nachrücken.

Allgemeine Arbeitsmarktdaten (4. Quartal 2020)

Bevölkerung (in Mio.)	68,0
Erwerbspersonen (Bevölkerung älter als 15 und jünger als 59 Jahre, in Mio.)	39,1
Erwerbstätige (in Mio.)	38,3
Arbeitslosenquote, offizielle (in %)	1,9
Analphabetenquote (in %, 2018)	6,1
Erwerbstätige mit akademischen Abschlüssen (Anteil in %)	14,5

Quelle: National Stastical Office of Thailand

Fachkräfte dringend gesucht

Staat und Wirtschaft wollen neue Technologien erforschen und entwickeln, Prozesse digitalisieren und Fabriken automatisieren. Diese Entwicklung beschleunigt die Nachfrage nach entsprechenden Experten und reduziert den Bedarf an ungelerten Kräften. Die Internationale Arbeitsorganisation schätzte bereits 2016, dass die Automatisierung in Thailand 44 Prozent aller Stellen gefährde.

Bildungssystem muss ausgebaut und modernisiert werden

Nur 20 Prozent der Beschäftigten verfügen über Abschlüsse einer Hochschule oder einer höheren technischen Lehranstalt. Die meisten Arbeiter, Angestellten und Freiberufler sind sogar gering qualifiziert.

Arbeitgeber erklären, dass insbesondere technische Fachkräfte mit Berufspraxis und guten Englischkenntnissen schwer zu finden seien. Abseits der Metropole Bangkok und des südöstlich davon gelegenen Wirtschaftskorridors seien Ingenieure und qualifizierte Manager sogar noch schwerer zu rekrutieren.

Das für Berufsbildung zuständige Office of the Vocational Education Commission (OVEC) des Bildungsministeriums verbessert Standards der beruflichen Bildung und richtet neue Berufsbildungsgänge ein. Das Programm German-Thai Dual Excellence Education ([GTDEE](#)) verankert seit 2013 in verschiedenen Unternehmen sogar bestimmte duale Ausbildungsgänge nach deutschen Standards.

Betriebstreue ist eher gering

Betriebe mit mehr als 20 Beschäftigten müssen Betriebsvereinbarungen abschließen. Betriebsräte (Welfare Committee) sind ab 50 Mitarbeitenden einzurichten. Auch die Gründung von und Mitgliedschaft in Gewerkschaften ist gesetzlich garantiert. Sie gelten als eher schwach. Die Internationale Arbeitsorganisation schätzt, dass nur 3 Prozent der Beschäftigten in Gewerkschaften organisiert sind.

Arbeitnehmer verlassen bei Streitigkeiten oder einem Gesichtsverlust schnell den Arbeitgeber. Während der aktuellen Wirtschaftskrise wechseln sie etwas seltener ihre Jobs, sonst ist die Fluktuation eher hoch. Fähige Leute wollen neue Erfahrungen sammeln und nutzen die Veränderung für einen Karrieresprung. Eine Umfrage des internationalen Personaldienstleisters RGF International Recruitment im Jahr 2020 ergab, dass bei der Suche nach einer neuen Position Karrierechancen wichtiger waren als eine höhere Vergütung. Eine ausgeglichene Work-Life-Balance lag an dritter Stelle.

Personalabteilungen, die nach neuen Fachkräften suchen, nutzen zunächst das Karriereportal LinkedIn. Unternehmen schalten zudem Anzeigen bei Onlineportalen wie [JobsDB](#), [JobThai](#), [JobBKK](#), oder [JOBTOPGUN](#).

Bei schwer zu besetzenden Stellen beauftragen sie auch gerne Agenturen. Sowohl internationale Personalvermittlungen bieten ihre Dienste an als auch kleinere lokale Agenturen. Die Auswahl ist breit und ein Vergleich ihrer Leistungen und Provisionen lohnt sich.

Von Thomas Hundt | Bangkok

Lohnkosten

Löhne und Gehälter in Thailand steigen kaum noch. Fachkräfte erhalten aber auch im Coronajahr höhere Vergütungen.

- ▶ [Löhne und Gehälter](#)
- ▶ [Weitere Lohnbestandteile](#)
- ▶ [Sozialversicherungsbeiträge](#)

Löhne und Gehälter

Die monatlichen Grundlöhne und -gehälter (ohne Überstundenzahlungen und Boni) lagen im 4. Quartal 2020 im landesweiten Durchschnitt bei umgerechnet 467 US-Dollar (US\$) und damit 2,8 Prozent über denen im Vorjahreszeitraum.

Entwicklung der durchschnittlichen Bruttomonatslöhne (Angaben jeweils für das 4. Quartal)

	2017	2018	2019	2020
nominal (in Baht)	13.906	14.048	14.238	14.632
nominal (in US\$) ¹⁾	410	435	459	467
nominale Veränd. (in %) ²⁾	-0,4	1,0	1,4	2,8

1) Durchschnittskurse: 2017: 1 US\$ = 33,94 Baht, 2018: 1 US\$ = 32,31 Baht, 2019: 1 US\$ = 31,05 Baht, 2020: 1 US\$ = 31,30 Baht; 2) gegenüber Vorjahr bezogen auf Landeswährung

Quelle: National Statistical Office of Thailand

Die jährlichen Zunahmen von Löhnen und Gehältern gehören zu den niedrigsten in Asien, meint auch die japanische Außenwirtschaftsförderstelle Japan External Trade Organization (JETRO). Japanische Niederlassungen in Thailand haben die Lohnsteigerungen von 2014 bis 2020 von rund 5 Prozent auf 3,3 Prozent reduziert. Im Jahr 2021 wollen sie die monatlichen Entgelte um 3,0 Prozent erhöhen. Bei einer prognostizierten Inflationsrate von 1 bis 2 Prozent steigen die realen Grundgehälter im Durchschnitt also nur noch leicht.

Viele Personen aus dem Niedriglohnsektor oder in prekären informellen Jobs rutschen wegen der Corona-bedingten Wirtschaftsflaute sogar unter die Armutsgrenze. Die Armut in Thailand nimmt nach Angaben der Weltbank seit Jahren zu, während die Einkommen der Gutverdienenden stetig zulegen.

Gemäß einer Umfrage der Personalberatungsgesellschaft Michael Page erwarten Firmen aus den Branchen E-Commerce und Internet mit 4,5 Prozent die höchsten Gehaltszuwächse. Im Einzelhandel mit seiner hohen Personalfluktuaton dürften sie 2021 ebenso hoch sein.

Im regionalen Vergleich bieten Unternehmen im Großraum Bangkok und in der südöstlich gelegenen industriellen Schwerpunktregion [Eastern Economic Corridor](#) überdurchschnittliche Löhne. Damit gleichen sie auch die höheren Lebenshaltungskosten und Mieten in Ballungsgebieten aus. Firmen bauen arbeitsintensive Fertigungen daher zunehmend an entlegenen Standorten auf, wo deutlich günstigere Löhne gezahlt werden.

Durchschnittliche Bruttomonatslöhne nach Regionen

	4. Quartal 2020 (in Baht)	Veränderung 4. Quartal 2020/19 (in %) ¹⁾	4. Quartal 2020 (in US\$) ²⁾
Landesdurchschnitt	14.632	2,8	467
Bangkok	21.377	1,3	683
Sonstige Zentralregion	14.401	5,7	460
Norden	11.484	1,3	367
Nordosten	12.289	1,8	393
Süden	11.065	1,3	354

1) nominal; 2) Durchschnittskurs 2020: 1 US\$ = 31,30 BahtQuelle: National Statistical Office of Thailand

Vergütungen sind breit gestreut

Die höchsten durchschnittlichen Bruttomonatsgehälter von über 2.000 US\$ entrichten nach Angaben des Statistikamtes extraterritoriale Organisationen und Körperschaften. Staatsfirmen und öffentliche Verwaltungen, insbesondere öffentliche Bergbaukonzerne und staatliche Bauunternehmen, zahlen im Schnitt höhere Grundgehälter als der Privatsektor. Nach Branchen werden die höchsten Gehälter in hochwertigen Dienstleistungssektoren wie der Digital- und Finanzwirtschaft gezahlt.

Durchschnittliche Bruttomonatslöhne nach Branchen

	4. Quartal 2020 (in Baht)	Veränderung 4. Quartal 2020/19 (in %) ¹⁾	4. Quartal 2020 (in US\$) ²⁾
Insgesamt	14.632	2,8	467

	4. Quartal 2020 (in Baht)	Veränderung 4. Quartal 2020/19 (in %) ¹⁾	4. Quartal 2020 (in US\$) ²⁾
Information und Kommunikation	32.309	10,2	1.032
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	27.001	1,8	863
Bergbau	24.534	81,3	784
Grundstücks- und Wohnungswesen	18.421	13,1	589
Transport und Lagerei	17.198	-11,4	549
Verarbeitendes Gewerbe	13.682	4,5	437
Handel, Reparatur von Kraftfahrzeugen	13.576	1,5	434
Baugewerbe	10.838	6,2	346
Gastgewerbe, Beherbergung und Gastronomie	10.435	-5,0	333

1) nominal; 2) Durchschnittskurs 2020: 1 US\$ = 31,30 BahtQuelle: National Statistical Office of Thailand

Individuelle Gehälter hängen von der Bildung, Zusatzqualifikationen und insbesondere der Berufserfahrung ab. Während das monatliche Grundgehalt von frisch graduierten Ingenieuren knapp 800 US\$ beträgt, steigt es für erfahrene Ingenieure im Vertrieb auf über 3.000 US\$ pro Monat. Personaldienstleister wie [Adecco](#), [Robert Walters](#), [Michael Page](#), [Persolkelly](#) oder [Mercer](#) bieten detaillierte Vergütungstabellen an.

Durchschnittliche Bruttomonatslöhne nach ausgewählten Positionen

	2020 (in Baht)	2020 (in US\$) ¹⁾
Geschäftsführerin/CEO ²⁾	400.000	12.780
Buchhalterin (mindestens fünf Jahre Berufserfahrung mit Aufsichtsfunktionen)	100.000	3.195
Ingenieurin (mindestens fünf Jahre Berufserfahrung)	90.000	2.875
Vertriebsleiterin (mindestens fünf Jahre Berufserfahrung)	65.000	2.077
Programmiererin (mindestens fünf Jahre Berufserfahrung, Programmiersprache Oracle PL/SQL)	60.000	1.917

	2020 (in Baht)	2020 (in US\$) ¹⁾
Sekretärin (persönliche Assistenz, mindestens fünf Jahre Berufserfahrung)	45.000	1.437

1) Durchschnittskurs 2020: 1 US\$ = 31,30 Baht; 2) zur besseren Lesbarkeit wird in dieser Tabelle bei den Berufsbezeichnungen die jeweilige Begrifflichkeit sowohl für die männliche als auch die weibliche Form verwendet

Quelle: Adecco

Unternehmen gewähren hohe Vergütungen, wenn sie besondere Ansprüche an ihr Personal haben und Leistungsträger binden möchten. Dafür sorgen auch Sozialleistungen, gemeinsame Aktivitäten und ein gutes Betriebsklima.

Thailand ist kein Niedriglohnland

Japanischer Niederlassungen zahlen in Thailand gemäß einer Umfrage der JETRO ähnlich hohe Löhne wie in Malaysia und etwas geringere als in China. In Vietnam liegen sie der Erhebung nach um mehr als ein Drittel unter dem thailändischen Niveau.

Durchschnittliche monatliche Bruttolöhne (Produktion) 1)

	August 2019 in US\$	August 2020 in US\$
Angelernte Arbeiterin mit drei Jahren Betriebserfahrung ²⁾	446	447
Technikerin mit Abschluss einer Hochschule oder Berufsschule mit fünf Jahren Berufserfahrung	791	798
Mitarbeiterin mit zehnjähriger Erfahrung, Leitungsbefugnis und Hochschulabschluss	1.685	1.629

1) Erhebung bei japanischen Niederlassungen in Thailand, Löhne ohne Zuschläge; 2) zur besseren Lesbarkeit wird in dieser Tabelle bei den Berufsbezeichnungen die jeweilige Begrifflichkeit sowohl für die männliche als auch die weibliche Form verwendet

Quelle: Jetro

2012 wurde ein Tagesmindestlohn eingeführt, der in den 76 Provinzen nur leicht unterschiedlich ausfällt. Ein Regierungskomitee entscheidet nach Bedarf über Erhöhungen und hob zuletzt zum 2. Januar 2020 die Sätze um knapp 0,2 US\$ an.

Tagesmindestlöhne nach Provinzen 1)

Provinz	in Baht	in US\$ ²⁾
Chon Buri, Phuket	336	10,8
Rayong	335	10,8

Provinz	in Baht	in US\$ 2)
Bangkok, Nakhon Pathom, Nonthaburi, Pathum Thani, Samut Prakan, Samut Sakhon	331	10,7
Chachoengsao	330	10,6
Krabi, Khon Kaen, Chiang Mai, Trat, Nakhon Ratchasima, Ayutthaya, Phang-nga, Lop Buri, Songkhla, Saraburi, Suphan Buri, Surat Thani, Nong Khai, Ubon Ratchathani	325	10,5
Prachin Buri	324	10,4
Kalasin, Chanthaburi, Nakhon Nayok, Mukdahan, Sakhon Nakhon, Samut Songkhram	323	10,4
Kanchanaburi, Chainat, Nakhon Phanom, Nakhon Sawan, Nan, Bung Kan, Buri Ram, Prachuap Khiri Khan, Phatthalung, Phitsanuloke, Phetchaburi, Phetchabun, Phayao, Yasothon, Roi-et, Loei, Sa Kaew, Surin, Ang Thong, Udon Thani, Uttradit	320	10,3
Kamphaeng Phet, Chaiyaphum, Chumpon, Chiang Rai, Trang, Tak, Nakhon Si Thammarat, Phichit, Phrae, Maha Sarakham, Mae Hong Son, Ranong, Ratchaburi, Lampang, Lamphun, Si Sakhet, Sathun, Sing Buri, Suburi, Sukhothai, Nong Bua Lamphu, Uthai Thani, Amnat Charoen	315	10,1
Narathiwat, Pattani, Yala	313	10,1

1) gültig seit dem 2. Januar 2020; 2) Wechselkurs: 1 US\$ = 31 BahtQuelle: Thailand Board of Investment

Weitere Lohnbestandteile

Neben dem Grundlohn können Arbeitskräfte verschiedenen Zulagen wie für Essen, Fahrten und Anwesenheit (Perfect Attendance Bonus) erhalten. Nebenleistungen für Führungskräfte können Dienstwagen, private Kranken- und Unfallversicherungen und eine Zusatzaltersversorgung sein. Angestellte und Arbeiter bekommen in der Regel ein 13. Monatsgehalt und einen Jahresbonus. Im Privatsektor sind leistungsabhängige Bonuszahlungen gängiger als im Staatssektor. Zielvereinbarungen sind üblich und werden jährlich angepasst.

Ausländische Entsandtkräfte (sogenannte Expatriates) sind besonders teuer, weil Kosten für Umzug, Visabeschaffung, Heimatflüge, Steuerberatung, Miete und eventuell Kindergarten- und Schulgebühren anfallen. Gezahlte Zuschüsse sind zu versteuern. Westliche Expatriates werden daher zunehmend durch günstigere asiatische Führungskräfte oder inländisches Fachpersonal ersetzt.

Abfindungen

Bei Kündigungen durch den Arbeitgeber, die der Arbeitnehmer nicht verschuldet hat, hat dieser Anspruch auf eine Abfindung. Die Höhe hängt von der Dauer des Arbeitsverhältnisses ab.

Abfindung nach Dauer des Arbeitsverhältnisses

Dauer des Arbeitsverhältnisses	Abfindungshöhe
weniger als 120 Tage	keine Abfindung

Dauer des Arbeitsverhältnisses	Abfindungshöhe
120 Tage und weniger als 1 Jahr	Lohn der letzten 30 Tage
1 Jahr und weniger als 3 Jahre	Lohn der letzten 90 Tage
3 Jahre und weniger als 6 Jahre	Lohn der letzten 180 Tage
6 Jahre und weniger als 10 Jahre	Lohn der letzten 240 Tage
10 Jahre und weniger als 20 Jahre	Lohn der letzten 300 Tage
mehr als 20 Jahre	Lohn der letzten 400 Tage

Quelle: Mercer

Bei zeitlich befristeten Arbeitsverhältnissen kann ein Anspruch ausnahmsweise entfallen, wenn es sich bei der verrichteten Tätigkeit um ein Spezialprojekt handelte, das mit dem eigentlichen Geschäftsbetrieb des Unternehmens nicht in Zusammenhang steht.

Sozialversicherungsbeiträge

Die gesetzliche Sozialversicherung umfasst eine Kranken-, Renten- und Arbeitslosenversicherung. Unternehmen müssen ab dem ersten Arbeitnehmer eine Meldung beim Social Security Office vornehmen. Insgesamt sind dort ungefähr 11 Millionen Arbeitnehmer versichert.

Sozialversicherungsbeiträge 2021 (in Prozent des Bruttoentgelts)

	Arbeitgeberanteil	Arbeitnehmeranteil
Rentenversicherung	3,0	3,0
Krankenversicherung/ Abgabe für Lohnfortzahlung im Krankheitsfall und Mutterschaftsschutz	1,5	1,5
Arbeitslosenversicherung	0,5	0,5
Insgesamt	5,0	5,0

Quelle: Social Security Office of Thailand

Die monatliche Beitragsbemessungsgrenze beträgt 15.000 Baht (circa 480 US\$). Bei Beitragssätzen von jeweils 5 Prozent zahlen Arbeitgeber und -nehmer zusammen also maximal 1.500 Baht (48 US\$) monatlich ein. Der Versicherungsschutz umfasst daher nur geringfügige Leistungen bei Arbeitslosigkeit, im Krankheitsfall, bei Schwangerschaft, bei Invalidität und im Todesfall. Rentenzahlungen, die ebenfalls gedeckelt sind, erhalten Versicherte ab einem Alter von 55 Jahren.

Unternehmen, die zehn oder mehr Mitarbeiter beschäftigen, müssen zwischen 0,2 und 1 Prozent des Jahreseinkommens der Beschäftigten in den Workmen's Compensation Fund einzahlen. Die Höhe hängt von der Risikostufe der Betriebstätigkeit ab und ist limitiert. Der Fonds zahlt Vergütungen und erstattet bestimmte Kosten bei Arbeitsunfällen und einer Berufsunfähigkeit.

Von Thomas Hundt | Bangkok

Arbeitsrecht

Wichtige Rechtsgrundlage ist der Labour Protection Act B.E. 2541 (1998), zuletzt geändert 2019. Gesetzlich geregelt sind die Minimalbedingungen des Beschäftigungsverhältnisses.

- ▶ [Rechtsgrundlagen](#)
- ▶ [Vertragsabschluss](#)
- ▶ [Rechte und Pflichten der Vertragsparteien](#)
- ▶ [Vertragsbeendigung](#)

Gesetzliche Regelungen auf einen Blick

Vergütung	nicht niedriger als der Mindestlohn, Festlegung durch Individualvereinbarung
Mindestlohn	ab Januar 2020 provinzabhängig zwischen 313 und 336 Baht pro Tag
Wochenarbeitszeit	acht Stunden pro Tag, 48 Stunden pro Woche
Zulässige Überstunden	24 Stunden pro Woche; Überstunden müssen mit dem 1,5- bis 3-fachen Lohn vergütet werden
Gesetzliche Feiertage	mindestens 13 Tage mit Anspruch auf Lohnfortzahlung
Urlaubsanspruch	nach einem vollen Jahr Beschäftigung sechs Tage Jahresurlaub; mindestens drei Tage vergüteten Sonderurlaubs (necessary business leave) pro Jahr
Lohnfortzahlung im Krankheitsfall	besteht für 30 Tage im Jahr
Probezeit	Vereinbarung möglich; wird grundsätzlich bis zu 119 Tagen vereinbart ohne erleichterte Kündigungsfrist

Quelle: Recherche von GTAI

Rechtsgrundlagen

Gesetzliche Grundlagen des thailändischen Arbeitsrechts sind insbesondere der Labour Protection Act B.E. 2541 (1998) (LPA), der Civil and Commercial Code B.E. 2535 (1992), der Labour Relations Act B.E. 2518 (1975) (LRA), der Act on Establishment of Labour Courts and Labour Court Procedure B.E. 2522 (1979), der Social Security Act B.E. 2533 (1990), Notifications prescribing Minimum Wages und der Workmen's Compensation Act B.E. 2537 (1994). Die Regelungen des thailändischen Arbeitsrechts gelten für thailändische und für ausländische Arbeitgeber gleichermaßen.

Von besonderer Bedeutung ist der LPA: Er regelt vor allem die Arbeitszeit (Sec. 23), den Urlaub (Sec. 30, 56), die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall (Sec. 32, 57) oder auch die besonderen Abfindungsleistungen (Sec. 121, 122). Im Mai 2019 sind zuletzt Neuerungen unter anderem zum Mutterschutz und zu Abfindungen in Kraft getreten (Labour Protection Act (No. 7) B.E. 2562 (2019)).

Vertragsabschluss

Da die gesetzlichen Bestimmungen nur die Minimalbedingungen eines Beschäftigungsverhältnisses definieren, ist beim Vertragsschluss größte Sorgfalt geboten. Dies bezieht sich insbesondere auf die Vereinbarung der üblichen Bonuszahlungen und regelmäßigen Gehaltserhöhungen im Arbeitsvertrag. Auch bei freiwilligen Mehrzahlungen ist Zurückhaltung geboten.

Arbeitsverträge sollten immer schriftlich geschlossen werden, ab 20 Mitarbeitern besteht ein Schriftformerfordernis für die Betriebsvereinbarung über die Arbeitsbedingungen (working conditions agreement, Sec. 10 ff. LRA).

Die Einstellung kann in Thailand unter Vereinbarung einer Probezeit erfolgen. Gesetzlich geregelt ist diese jedoch nicht. In der Regel wird eine Probezeit von drei bis vier Monaten vereinbart, da nach 120 Tagen bei arbeitgeberbedingter Kündigung die Pflicht zur Zahlung einer Abfindung ausgelöst wird. Auch während der Probezeit ist eine Kündigungsfrist von mindestens einem Monat einzuhalten. Die Probezeit dient daher insbesondere dazu, eine mögliche Klage eines gekündigten Arbeitnehmers wegen ungerechtfertigter Kündigung (unfair termination) abzuwenden.

Rechte und Pflichten der Vertragsparteien

Dem Arbeitgeber obliegt eine generelle Fürsorgepflicht. Sie besteht in der Verpflichtung, für sichere und hygienische Arbeitsbedingungen zu sorgen. Dies umfasst in erster Linie die Bereitstellung von Waschräumen, Toiletten und Trinkwasser sowie die Einhaltung von Sicherheitsnormen. Basis für die Beziehungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern ist der LRA. Das Gesetz sieht allgemein die gütliche Einigung bei Streitfragen vor.

Auf Betriebsebene bestehen in vielen Unternehmen Arbeitnehmervertretungsausschüsse (Employees´ Committees), die aber keinen Einfluss auf die Unternehmensführung oder Einstellung/Entlassung von Mitarbeitern haben. Ihre Funktion beschränkt sich weitgehend auf die Behandlung von sozialen Problemen der Belegschaft sowie die kollektive Kommunikation mit der Unternehmensführung.

Bei einem Arbeitgeberwechsel ist seit 2019 die Zustimmung des Arbeitnehmers hierzu erforderlich; der neue Arbeitgeber tritt in alle Rechte und Pflichten des vorherigen Arbeitgebers ein (Sec. 13 LPA).

Vertragsbeendigung

Die Kündigung eines fest angestellten Mitarbeiters auf Grund von Fehlverhalten erfordert eine Begründung und sollte in schriftlicher Form erfolgen. Meist ist eine fristlose Kündigung erst nach einer schriftlichen Abmahnung möglich. Für den Arbeitgeber ist es sinnvoll, sich mit schriftlichen Abmahnungen gegen eventuelle spätere Verfahren vor dem Arbeitsgericht zu schützen. Die Abmahnung hat ausdrücklich festzustellen, dass die Fortsetzung der abgemahnten Pflichtverletzungen weitere disziplinarrechtliche Konsequenzen haben wird.

Der gekündigte Arbeitnehmer hat grundsätzlich die Möglichkeit, gegen eine Kündigung vor dem Arbeitsgericht zu klagen mit der Begründung, die Kündigung sei nicht gerechtfertigt. Folgt das Gericht der Auffassung des Arbeitnehmers und hält es eine weitere Zusammenarbeit für unzumutbar, verurteilt es den Arbeitgeber zum Ausgleich des entstandenen Schadens. Die Höhe des Schadensersatzes steht dabei im Ermessen des Gerichts.

Bei der Kündigung unbefristeter Arbeitsverträge muss der Arbeitgeber in der Regel eine Kündigungsfrist von 30 Tagen bezogen auf die nächste Zahlung des Gehalts einhalten. Nach dem LPA darf die Mitteilung der Kündigung jedoch nicht mehr als drei Monate im Voraus erfolgen. Dies gilt auch für die ersten 120 Arbeitstage und damit auch während einer eventuellen Probezeit. Bei Nichteinhaltung der Kündigungsfrist hat der Arbeitnehmer einen Anspruch auf Fortzahlung des Lohnes.

Der Arbeitnehmer hat bei einer arbeitgeberseitigen Kündigung grundsätzlich einen Anspruch auf eine Abfindung (severance payment). Deren Höhe richtet sich nach der Dauer des Arbeitsverhältnisses (Sec. 118 LPA). Sie kann bis maximal 400 Tagessätze basierend auf der letzten Vergütung bei Arbeitnehmern mit einem ununterbrochenen Arbeitsverhältnis von mindestens 20 Jahren betragen.

Bei einer Kündigung muss der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer auch die zustehenden Urlaubstage auszahlen. Nur bei einem schweren Verstoß gegen die Sorgfalts- und Treuepflicht gegenüber dem Arbeitgeber entfällt dieser Abfindungsanspruch.




Besondere Abfindungszahlungen kommen in Betracht, wenn durch Rationalisierungs- und Umstrukturierungsmaßnahmen Arbeitsplätze wegfallen (Sec. 121, 122 LPA). Die beabsichtigte Kündigung muss der Arbeitgeber 60 Tage im Voraus aussprechen und dem Labour Inspector mitteilen.

Wird diese Frist versäumt, muss der Arbeitgeber neben der regulären noch eine spezielle Abfindung in Höhe des Lohns für 60 Tage zahlen. Für Arbeitnehmer, die länger als sechs Jahre beschäftigt sind, entspricht die besondere Abfindungszahlung mindestens der Höhe des Lohns für 15 Tage pro Beschäftigungsjahr, bleibt aber auf die Höhe des Lohns von 360 Tagen beschränkt. Auch bei Verlegung der Betriebsstätte an einen anderen Ort gelten Sonderregelungen (Sec. 120 LPA).

Von Julia Merle | Bonn

Kontaktadressen

Kontadressen

Bezeichnung	Anmerkungen
Bundesverwaltungsamt Informationsstelle für Auswanderer und Ausländstätige 	Praktische Hinweise für Expatriates wie Informationen zu Bildungseinrichtungen, medizinischer Versorgung und Lebenshaltungskosten
German-Thai Chamber of Commerce 	Auslandshandelskammer
German-Thai Dual Excellence Education 	Unterstützung der Berufsausbildung
Germany Trade & Invest	Liste mit Adressen von in Thailand tätigen Anwälten
Ministry of Labour and Social Welfare 	Ministerium für Arbeit und Soziales
Department of Employment 	Arbeitsagentur
Social Security Office 	Sozialversicherung

Kontakt

Loan Schwedler

Wirtschaftsexpertin

 [Ihre Frage an uns](#)

Alle Rechte vorbehalten. Nachdruck – auch teilweise – nur mit vorheriger ausdrücklicher Genehmigung. Trotz größtmöglicher Sorgfalt keine Haftung für den Inhalt.

© 2022 Germany Trade & Invest

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