

Lohn- und Lohnnebenkosten | Vietnam

Arbeitskräfte werden wählerischer

Die hohe Zahl an jungen, bildungsorientierten Menschen steigert Vietnams Attraktivität als Produktionsstandort. Fachkräfte zu finden und zu halten wird aber schwieriger.

19.07.2022

Von Frauke Schmitz-Bauerdick | Hanoi

Arbeitsmarkt

Die Pandemie hat den Arbeitsmarkt durcheinander geworfen. Der Konkurrenzkampf um gut ausgebildete Angestellte wird härter.

- ▶ Ausbildung ist auch Unternehmenssache
- ▶ Gutes Betriebsklima schützt vor Abwanderung
- ▶ Deutsche Unternehmen kaum von Streiks betroffen

Vietnam besticht noch durch seine große Zahl an jungen Arbeitskräften. Über 51 Prozent der fast 99 Millionen dort lebenden Menschen waren 2021 zwischen 15 und 65 Jahren und damit im arbeitsfähigen Alter. Rund 22 Prozent der Erwerbstätigen sind zwischen 15 und 29 Jahren. Allerdings altert Vietnam rasch. Das General Statistics Office schätzt, dass sich das demografische Fenster, in dem das Land von einer jungen Bevölkerung profitieren kann, im Jahr 2036 schließt.

Allgemeine Arbeitsmarktdaten

Bevölkerung (in Mio.)	98,5
Erwerbspersonen (Bevölkerung älter als 15 und jünger als 65 Jahre, in Mio.)	51,2
Erwerbstätige (in Mio.)	50,0
Arbeitslosenquote, offizielle (in %, nach ILO-Definition)	2,3
Analphabetenquote (in %) ^{1) 2)}	4,6
Universitätsabschluss (in %) ^{1) 2)}	12,5

1) 2020; 2) Anteil der GesamtbevölkerungQuelle: General Statistics Office: Labour Force Survey 2022; Ministry of Labour, Invalids and Social Affairs 2022

Nur knapp 44 Prozent der Erwerbstätigen bezogen nach Angaben des vietnamesischen Statistikamtes 2021 vertraglich geregelte, feste Löhne oder Gehälter und sind damit sozialversichert. Die Mehrzahl der Arbeitskräfte arbeitet in informellen Arbeitsverhältnissen in der Landwirtschaft oder im Dienstleistungsbereich.

In Folge der Coronapandemie hat gut ein Drittel der Bevölkerung Einkommensverluste hinnehmen müssen oder sogar den Arbeitsplatz verloren. Dennoch zieht es nicht alle während der Krise freigestellten Arbeitnehmer wieder ans Fließband zurück. Nicht wenige haben – vom Leben als Fabrikarbeiter in der Stadt desillusioniert – in ihren Heimatdörfern eine andere Beschäftigung gefunden. Unternehmen müssen sich anstrengen, Arbeitskräfte zurückzugewinnen.

Ausbildung ist auch Unternehmenssache

Die verarbeitende Industrie – hier vorrangig die Bereiche [Elektronik](#), Elektrotechnik sowie Automatisierung – sucht händeringend nach erfahrenen Mitarbeitenden und Führungskräften. Facharbeitskräfte in den Bereichen IT und Software sind besonders gefragt. In deutschen Produktionsstätten wird massiv nach technischem Personal und Ingenieuren gesucht. Aber auch im Dienstleistungsbereich und Verkauf, insbesondere in den Funktionen Kundendienst, Vertrieb, Marketing und Buchhaltung mangelt es Unternehmen an Mitarbeitern.

Gerade die Qualifikation potenzieller Kandidaten bleibt problematisch. Lediglich 19 Prozent der Bevölkerung verfügen über einen Ausbildungsstand, der über den reinen Schulabschluss hinausgeht. Zwar sind gerade junge Arbeitskräfte technikaffin und mit guten mathematischen und naturwissenschaftlichen Grundlagenkenntnissen ausgestattet. Allerdings hapert es an einer hinreichend praktisch orientierten Berufsausbildung.

Zudem verfügen auch gut ausgebildete Fachkräfte häufig nicht über hinreichende Englischkenntnisse oder die in Unternehmen benötigten sozialen Kompetenzen wie Eigeninitiative und die Bereitschaft, Verantwortung zu übernehmen. Firmen sind daher gefordert, eigenständig in die praktische Aus- und Fortbildung ihrer Mitarbeiter zu investieren.

Die Deutsche Auslandshandelskammer (AHK) in Vietnam fördert in Zusammenarbeit mit deutschen Unternehmen wie Bosch, Messer, B. Braun oder Schenker mit ihrem Programm [Dual Vocational Training](#) die berufliche Bildung und Ausbildung von Beschäftigten. Einrichtungen wie die Vietnamesisch-Deutsche Universität in Ho-Chi-Minh-Stadt bilden in technischen Berufen aus. Auch die Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit engagiert sich im Bereich der Berufsausbildung.

Für den Aufbau neuer Niederlassungen greifen ausländische Firmen regelmäßig auf "Expatriates" zurück. Dies gilt auch für technische Expertenstellen und strategische Posten in der Aufbauphase. Lokale Mitarbeiter sind für Kontakte zu Behörden und zu vietnamesischen Kunden unabdingbar.

Gutes Betriebsklima schützt vor Abwanderung

Die Fluktuation in den Betrieben bleibt ein Problem. Für die Aussicht auf ein höheres Gehalt oder bessere Aufstiegschancen sind gerade junge, hochqualifizierte Kräfte bereit, ein Unternehmen auch nach erst kurzer Verweildauer wieder zu verlassen. Deutsche Unternehmen vor Ort weisen jedoch darauf hin, dass ein gutes Betriebsklima und eine verantwortungsvolle Führung dazu beitragen, die Beschäftigten zu halten, solange das Gehalt stimmt.

Vor allem Unternehmen, die ihre erste Niederlassung vor Ort aufbauen, sollten sich beraten lassen. Die AHK ist die erste Anlaufstelle bei der [Suche nach Fach- und Führungskräften](#) und vermittelt weitere Kontakte zu Personalagenturen und Anwälten.

Vor allem in der Textil-, Schuh- und Elektronikindustrie werden eine Vielzahl ungelernter und entsprechend gering bezahlter Arbeitskräfte benötigt. Für diese sind in der Regel das Gehalt, die Möglichkeit zur Ableistung bezahlter Überstunden sowie Zusatzleistungen wie Essenszulagen die ausschlaggebenden Faktoren für die Wahl des Arbeitgebers. Massenrekrutierungen erfolgen über lokale Anzeigen, Agenturen sowie Mundpropaganda.

Angestellte im mittleren Bereich werden über Anzeige in Zeitungen, auf Webseiten und über Jobportale angeheuert. Seriöse Onlinedatenbanken wie [Vietnam Works](#) für Angestellte mit einem Monatsgehalt von bis zu 1.000 US-Dollar (US\$) oder [Navigos Search](#) (für höher vergütete Tätigkeiten) können erste Anlaufstellen für die Personalsuche sein. Auch berufliche Netzwerke wie LinkedIn gewinnen für die Rekrutierung vor allem studierter Fachkräfte an Bedeutung. Unternehmen gehen auch vermehrt dazu über, Kooperationen mit Universitäten und Berufsbildungszentren (Vocational Schools) einzugehen, um talentierte Kandidaten direkt einzustellen.

Für besondere Positionen wird auf Personalberatungen zurückgegriffen. Der [Human Resources Association](#) in Hanoi gehören rund 200 Firmen an. Die Agenturen in Ho-Chi-Minh-Stadt haben sich im [Vietnam HR Club](#) organisiert.

Deutsche Unternehmen kaum von Streiks betroffen

In der Vergangenheit waren Streiks eher selten. In 2022 aber häufen sich die Arbeitsniederlegungen. Unternehmen versuchen, die in Pandemiezeiten gestiegenen Kosten sowie geringere Einnahmen auf die Arbeiterschaft abzuwälzen. Die oft zum Mindestlohn arbeitenden Menschen wehren sich. Deutsche Firmen sind in der Regel nicht betroffen. Dies liegt sicherlich auch daran, dass deutsche – genau wie die meisten anderen europäischen Unternehmen – mehr als nur den Mindestlohn zahlen und auf die Einhaltung arbeitsrechtlicher Regelungen achten.

Von Frauke Schmitz-Bauerdick | Hanoi

Lohnkosten

Einfache Arbeitskräfte sind in Vietnam im Vergleich zu anderen asiatischen Ländern günstig. Gehälter von Fachkräften für ausländische Unternehmen aber ziehen an.

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

Löhne und Gehälter

Der massive Ausbruch der Pandemie im Sommer 2021 hat bei vielen Vietnamesen zu Arbeitsplatz- und Einkommensverlusten geführt. Vor allem betroffen waren informelle oder ungelernete Arbeitskräfte, insbesondere im Dienstleistungs- und Produktionssektor. Das vietnamesische Statistikamt ermittelte für das Gesamtjahr 2021 ein durchschnittliches Monatsgehalt für alle Beschäftigten von 265 US-Dollar (US\$) und damit fast 8 Prozent weniger als noch 2019. Für das Jahr 2022 aber erwarten Unternehmen laut einer Umfrage der Japan External Trade Organization (JETRO) durchschnittliche Lohnsteigerungen von 5,3 bis 5,5 Prozent. Trotz dieser Annahme sind Arbeitskräfte in Vietnam aber – gerade im Vergleich zu China – noch verhältnismäßig günstig. So liegt das städtische Durchschnittseinkommen von Beschäftigten in Privatunternehmen in der Volksrepublik laut dem chinesischen Statistikamt mit 812 US\$ pro Monat mehr als dreimal so hoch wie in Vietnam.

Entwicklung der durchschnittlichen Bruttomonatslöhne

	2019	2020	2021
in Mio. Dong	6,67	6,02	6,05
in US-Dollar ¹⁾	287,1	259,9	265,2
nominale Veränderung (in %) ²⁾	11,5	-9,7	0,5

1) Wechselkurs 2019: 1 US\$ = 23.230 D; 2020: 1 US\$ = 23.160 D; 2021: 1 US\$ = 22.814 D; 2) gegenüber dem Vorjahr bezogen auf Landeswährung

Quelle: General Statistics Office 2022; Ministry of Labour, Invalids and Social Affairs 2022; Bundesbank 2022

Normalerweise steigen die durch die Regierung festgelegten und regional gestaffelten Mindestlöhne jährlich. Aufgrund der Pandemie waren 2020 und 2021 die Steigerungen allerdings ausgesetzt worden. In einer kurzfristigen Ankündigung im Juni 2022 hat die Regierung die Mindestlöhne zum 1. Juli 2022 um 6 Prozent gegenüber dem Vorjahr angehoben. Seitdem beträgt die Lohnuntergrenze in den Ballungszentren wie Hanoi und Ho-Chi-Minh-Stadt 4,68 Millionen Dong (D), umgerechnet 201 US\$. Für weniger entwickelte Städte und Regionen wurden 179 US\$ (4,16 Millionen D) beziehungsweise 156 US\$ (3,64 Millionen D) festgelegt. Etwa 140 US\$ (3,25 Millionen D) Mindestlohn gelten für die wirtschaftlich

schwächsten Gebiete. Auch nach den – in der Industrie umstrittenen – Lohnerhöhungen reicht der Mindestlohn nicht, um den Lebensbedarf zu decken. Überstunden und Nebenjobs sind bei vielen ungelerten Kräften Standard.

Arbeitnehmer werden knapper

Viele Wanderarbeiter sind in Folge der Pandemie wieder in ihre Heimatdörfer gegangen und zögern, in die industriellen Zentren zurückzukehren. Entsprechend erhöhen Unternehmen, die es sich leisten können, Löhne und Nebenleistungen, um Arbeitskräfte anzuziehen. Andere Unternehmen hingegen versuchen, durch Lohnkürzungen oder Einsparungen bei Zulagen und sonstigen Leistungen Kosten wieder reinzuholen. Vermehrte Streiks sind die Folge.

Durchschnittliche Bruttomonatslöhne nach Region

	1. Quartal 2021 (in Mio. Dong)	Veränderung 1. Quartal 2021/ 1. Quartal 2020 (in %) ¹⁾	1. Quartal 2021 (in US\$) ²⁾
Landesdurchschnitt	7,21	0,1	315,8
Hanoi	8,74	2,4	383,0
Ho-Chi-Minh-Stadt	8,95	-4,7	392,3
Südöstliche Region	8,10	-1,3	354,9
Nördliches Hochland	6,61	3,9	289,8
Delta des Roten Flusses	7,03	2,3	308,0
Zentrales Hochland	5,92	4,4	259,5
Zentrale Küstenregion	6,20	-0,8	271,8
Mekong-Delta	6,16	1,3	269,8

1) Nominal; 2) Wechselkurs im Jahresdurchschnitt 2021: 1 US\$ = 22.814 DQQuelle: General Statistics Office 2022;

Bundesbank 2022

Da Fachkräfte rarer werden, sind Unternehmen bereit, für Höher- und Hochqualifizierte zunehmend mehr Lohn zu zahlen. Wechseln erfahrene Beschäftigte, erwarten sie kräftige Gehaltssteigerungen. Dennoch zählten die Verdienste der leitenden Angestellten und Führungskräfte in Vietnam 2020 gemäß der JETRO-Umfrage zu den günstigeren in der Region. So verdienten Angestellte im Management mit durchschnittlich 1.013 US\$ deutlich weniger als ihre Pendants in Thailand (1.629 US\$) oder Indonesien (1.085 US\$).

Durchschnittliche Bruttomonatslöhne nach Branchen

	1. Quartal 2021 (in Mio. Dong)	Veränderung 1. Quartal 2021/1. Quartal 2020 (in %) ¹⁾	1. Quartal 2021 (in US\$) ²⁾
Insgesamt	7,21	0,1	315,8
Land-, Forstwirtschaft, Fischerei	4,88	4,5	204,7
Bauwirtschaft und verar- beitendes Gewerbe	7,14	0,2	312,4
Dienstleistungen	7,71	-0,6	339,8

1) Nominal; 2) Wechselkurs im Jahresdurchschnitt 2021: 1 US\$ = 22.814 DQuelle: General Statistics Office 2022;
Bundesbank 2022

Hochschulabsolventen beginnen oft mit relativ geringen Einstiegsgehältern von nicht mehr als 350 bis 600 US\$ pro Monat. Mit der Berufserfahrung steigen die Bezüge schnell. Entgelte für erfahrene Fachleute unterscheiden sich je nach Branche erheblich. Kundiges Personal wird gerne von der Konkurrenz abgeworben. Um Fachkräfte zu halten, bezahlen ausländische Unternehmen teils höhere Vergütungen als für vergleichbare Positionen im Herkunftsstaat.

Durchschnittliche Bruttomonatslöhne nach ausgewählten Positionen

	2020 (in Mio. Dong)	Veränderung 2020/2019 (in %) ¹⁾	2020 (in US\$) ²⁾
Produzierendes Gewerbe ³⁾			
Arbeitnehmerin	5,8	5,9	236
Ingenieurin	11,1	2,3	480
Managerin	23,5	0,5	1.013
Andere Sektoren			
Mitarbeiterin	14,2	7,2	611
Managerin	30,4	6,1	1.312

1) Nominal; 2) Wechselkurs im Jahresdurchschnitt 2020: 1 US\$ = 23.160 D; 3) zur besseren Lesbarkeit wird in dieser Tabelle bei den Berufsbezeichnungen die jeweilige Begrifflichkeit sowohl für die männliche als auch die weibliche Form verwendet

Quelle: Japan External Trade Organization 2021, Bundesbank 2021

Gerade ausländische Industriebetriebe bezahlen häufig mehr als gesetzlich vorgeschrieben. Allerdings wird in Billiglohnsegmenten wie der Textil- oder Schuhproduktion auch von ausländischen Unternehmen nur Mindestlohn gezahlt. Die Wechselbereitschaft ist bei Aussicht auf bessere Bezahlung hoch.

Bruttolöhne (Produktion)

	2020 (in Mio. Dong)	Veränderung 2020/2019 (in %) ¹⁾	2020 (in US\$) ²⁾
Angelernte Arbeitskraft (Tätigkeiten, die in wenigen Tagen zu erlernen sind und für die keine spezielle Berufsausbildung notwendig ist)	5,8	38,9	251,8
Arbeitskraft, die unter Aufsicht Tätigkeiten ausführt, für die eine mehrjährige Berufsausbildung erforderlich ist	7,0	42,8	302,0
Ausgebildete Arbeitskraft mit mehrjähriger, praktischer Berufserfahrung, die Aufgaben zuverlässig ohne Aufsicht durchführen und Fertigungsprozesse einrichten kann	7,2	-22,2	309,1
Arbeitskraft mit mehrjähriger Erfahrung und Leitungsbefugnis, die als Fachkraft die Arbeit von Produktionsbereichen verantwortet	8,9	-19,5	385,7

1) Nominal; 2) Wechselkurs im Jahresdurchschnitt 2020: 1 US\$ = 23.160 DQuelle: General Statistics Office of Vietnam 2021; Bundesbank 2021

Weitere Lohnbestandteile

Üblich sind 13 Monatsgehälter. Meist wird das 13. Monatsgehalt zum vietnamesischen Neujahrsfest (Tet) ausgezahlt. Dazu kommen leistungsabhängige Bonuszahlungen. Zulagen außerhalb des Gehalts werden häufig gewährt. Die meisten Arbeitgeber zahlen Essenspauschalen, falls Mahlzeiten nicht sogar gestellt werden. Übliche Sachleistungen für Werkstätige sind zudem ein freier Transport zur Fabrik, Gutscheine und Werkskleidung. Zum Teil wird auch in Wohnungs- oder Pensionsfonds für die Beschäftigten eingezahlt oder es werden Wohnzuschüsse gewährt. Gruppenaktivitäten wie Betriebsfeiern und -ausflüge sind wichtig für die Teambildung und stärken die Bindung ans Unternehmen.

Sozialversicherungsbeiträge

Arbeitgeber und Arbeitnehmer zahlen nach dem "Social Insurance Law" von 2016 Beiträge zu den Sozialversicherungen, die der Arbeitgeber abführt. Die Gesamthöhe der Beiträge liegt bei 32 Prozent des Bruttolohnes. Der Arbeitgeber übernimmt hiervon 21,5 Prozent.

Das Gewerkschaftsgesetz von 2013 legt zudem für alle sozialversicherungspflichtigen Unternehmen und Organisationen eine Abgabe von 2 Prozent der gezahlten Bruttolöhne an den Gewerkschaftsfonds fest, unabhängig von der Existenz einer Gewerkschaft im Betrieb.

Sozialbeiträge 2022 (in Prozent der Bemessungsgrundlage)

Renten- und Sterbeversicherung (Arbeitgeberanteil)	14
--	----

Lohnfortzahlung im Krankheitsfall und Mutterschaftsschutz (Arbeitgeberanteil)		3
Krankenversicherung		3
Arbeitslosenversicherung (Arbeitgeberanteil)		1
Sonstige Versicherungen (Arbeitgeberanteil)		
Berufsunfallversicherung	0,5; für Sonderfälle 0,3	
Beitrag zum Gewerkschaftsfonds		2

Beitragsbemessungsgrenze: 20-facher monatlicher Basislohn (Mindestvergütung für öffentliche Angestellte); Basislohn 2022: 1,49 Mio. D, Beitragsbemessungsgrenze: 29,8 Mio. D (1.220 Euro; Oanda Stand 21.6.2022)

Quelle: Law on Social Insurance No. 58/2014/QH13; Decree 44/2017/ND-CP; Decree 58/2020/ND-CP 2022

Ausländische Arbeitnehmer unterlagen bis 2021 lediglich der Krankenversicherungspflicht, werden aber seit dem 1. Januar 2022 gemäß den Vorgaben des Sozialversicherungsgesetzes vollständig zur Sozialversicherung herangezogen, wenn auch mit abweichenden Sätzen. Einzelheiten regelt das am 1. Dezember 2018 in Kraft getretene Umsetzungsdekret No. 143/2018/ND-CP.

Sozialbeiträge ausländischer Angestellter (in Prozent der Bemessungsgrundlage)

Art der Sozialversicherung	Arbeitgeberanteil	Arbeitnehmeranteil
Renten- und Sterbeversicherung	14	8
Lohnfortzahlung im Krankheitsfall und Mutterschaftsschutz	3	0
Krankenversicherung	3	1,5
Arbeitslosenversicherung (Arbeitgeberanteil)	0	0
Sonstige Versicherungen		
Berufsunfallversicherung	0,5	0
Beitrag zum Gewerkschaftsfond	2	0
Gesamt	22,5	9,5

Beitragsbemessungsgrenze: 20-facher monatlicher Basislohn (Mindestvergütung für öffentliche Angestellte); Basislohn 2021: 1,6 Mio. D, Beitragsbemessungsgrenze: 32 Mio. D (1.141 Euro; Oanda, Stand 4.6.2021)

Quelle: Law on Social Insurance No. 58/2014/QH13; Decree 44/2017/ND-CP; Decree 58/2020/ND-CP 2022

Zum Sozialversicherungsfonds trugen Ende 2021 rund 16,5 Millionen Versicherte bei. Damit ist nur knapp jeder dritte Erwerbstätige rentenversichert. Die Krankenversicherung allerdings ist verbreitet und erfasste bis Ende Dezember 2021 nach Angaben von Vietnam Social Security 91 Prozent der Bevölkerung.

Von Frauke Schmitz-Bauerdick | Hanoi

Arbeitsrecht

Das vietnamesische Arbeitsrecht ist strikt auf Arbeitnehmerschutz ausgerichtet. Seit April 2022 dürfen mehr Überstunden geleistet werden.

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

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); Flächentarifverträge gibt es nicht

Mindestlohn: Nach vier Regionen gestaffelt; wird regelmäßig angepasst

Arbeitsstunden pro Woche: 48 Stunden an sechs Tagen; bei besonders schwerer oder gefährlicher Arbeit sechs Stunden am Tag

Regelarbeitstage pro Woche: Montag bis Freitag oder Samstag

Zulässige Überstunden: Seit dem 1.4.2022 maximal 60 pro Monat und 300 im Jahr

Bezahlte Feiertage: Elf

Bezahlte Urlaubstage: zwölf Tage im Jahr (bei einem Arbeitsverhältnis von zwölf Monaten, normale Arbeitsbedingungen); 14 Tage für Arbeitnehmer unter 18 Jahren (Altersuntergrenze: 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, der Schwiegereltern, des Ehegatten oder eines Kindes (je drei Tage)


Sonderzahlungen pro Jahr in Monatslöhnen: Nicht verpflichtend, aber üblich (13. Monatsgehalt als Jahresbonus und/oder Neujahrsbonus); gegebenenfalls 14. Jahresgehalt als Leistungsbonus

Tage mit Lohnfortzahlung bei Krankheit: 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 40 Tage, ab 30 Jahren auf bis zu 60 Tage; das Krankengeld beträgt 75 Prozent des Grundgehalts; bei Krankheit eines Kindes bis zu drei Jahren zahlt die Krankenversicherung bis zu 20 Tage im Jahr, bei drei bis sieben Jahre alten Kindern maximal 15 Tage, sofern sich der Arbeitnehmer um das Kind kümmert

Probezeit: Bis zu 60 Tage für Tätigkeiten, die einen Hochschul- oder Fachhochschulabschluss erfordern; bis zu 30 Tage für Tätigkeiten, die einen Berufsschulabschluss erfordern sowie für technische und sonstige Facharbeiter; bis zu sechs Tage für alle anderen Tätigkeiten; für Führungspositionen 180 Tage

Quelle: Labor Code 2022, Recherchen Germany Trade & Invest 2022

Rechtsgrundlagen

Grundlage des vietnamesischen Arbeitsrechts ist das zum 1. Januar 2021 in Kraft getretene reformierte Arbeitsgesetz. Dieses implementiert unter anderem grundlegende Abkommen der Internationalen Arbeitsorganisation ([International Labour Organization](#) ) zum Verbot der Kinderarbeit oder die Verpflichtung zur Zulassung freier Gewerkschaften.

Flankiert wird das Arbeitsgesetz durch weitere relevante Normen wie dem Sozialversicherungsgesetz. Allerdings geben diese Gesetze nur den allgemeinen Rahmen vor, die wesentlichen Details werden in Durchführungsregelungen der Regierung oder der zuständigen Ministerien festgelegt. Maßgeblich ist das Arbeitsministerium.

Vertragsabschluss

Vietnam schreibt den Schutz der Arbeitnehmerrechte groß. In der Folge wird die Gesetzgebung regelmäßig zugunsten der Arbeitnehmer interpretiert.

Dem vietnamesischen Arbeitsrecht unterliegen auch aus dem Ausland entsandte Arbeitnehmer, die in Vietnam aufgrund eines lokalen Arbeitsvertrags (in Ergänzung zum ausländischen Entsendevertrag) tätig sind. Der Arbeitsvertrag muss den Vorgaben des vom Arbeitsministerium herausgegebenen Standardvertrags sowie gesetzlichen Bestimmungen entsprechen. Widersprüche zur Gesetzgebung können zur Unwirksamkeit eines Arbeitsvertrages führen. In der Praxis empfiehlt es sich, den Standardvertrag um die spezifischen Anforderungen des jeweiligen Unternehmens zu ergänzen.

Das neue Arbeitsgesetz sieht vor, dass auch informelle Vereinbarungen oder als Dienstleistungsverträge bezeichnete Dokumente als Arbeitsvertrag zu qualifizieren sind, wenn der zugrundeliegende Vertrag eine Berufsbeschreibung, eine Vergütung sowie Aufsichts- und Disziplinarrechte einer Vertragspartei vorsieht. Ziel ist, einer Scheinselbstständigkeit vorzubeugen.

Verträge können befristet oder unbefristet geschlossen werden. Bei befristeten Arbeitsverträgen sind 12 bis 36 Monate üblich. Diese können einmal um maximal weitere 36 Monate verlängert werden. Wird der Mitarbeiter nach Ablauf der zweiten Befristung weiterbeschäftigt, wandelt sich das Arbeitsverhältnis automatisch in ein unbefristetes Verhältnis. Mehr als einmal befristet verlängert werden dürfen unter anderem Verträge mit ausländischen Angestellten.

Möglich ist zudem die Vereinbarung einer Probezeit, innerhalb derer beide Vertragsparteien das Arbeitsverhältnis ohne Angabe von Gründen oder einer Verpflichtung zu einer Abfindung auflösen können. Die zulässige Höchstdauer 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 Prozent des späteren Gehalts entsprechen. Die seit dem 1. Januar 2021 geltende Neufassung des Arbeitsgesetzes erlaubt es, bei Führungspositionen eine Probezeit von 180 Tagen zu vereinbaren.

Die Arbeitszeit beträgt je nach betrieblicher Regelung bis zu 48 Stunden pro Woche. Eine Vielzahl an Arbeitnehmern aber ist auf Mehreinkünfte aus Überstunden angewiesen, um den Lebensunterhalt zu decken. Der Gesetzgeber hat die Anzahl der zulässigen Überstunden zum April 2022 angehoben. Arbeitnehmer dürfen nun bis zu 60 Überstunden im Monat, begrenzt auf höchstens 300 Überstunden im Jahr leisten. Tatsächlich arbeiten aber gerade Fabrikarbeiter wesentlich mehr als zugelassen.

Auch Regelungen zu Streikrechten sind im Arbeitsgesetz geregelt. Kommt es zu Streiks, sind diese in der Regel anlassbezogen und "wild", ohne Einhaltung der strikten gesetzlichen Vorgaben.

Seit Januar 2021 ist es Arbeitnehmern erlaubt, neben der Staatsgewerkschaft im Unternehmen eine staatlich unabhängige, freie Gewerkschaft zu gründen. Inwieweit diese tatsächlich in der Lage sein werden, Einfluss auf kollektive Arbeitsvereinbarungen zu nehmen, wird die Zeit zeigen.

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 oder bei der lokalen Arbeitsbehörde (Department of Labor, Invalids and Social Affairs) registriert werden.

Folgende Punkte sollten angesprochen werden:

- 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, Versetzung auf eine andere Stelle mit niedrigerem Lohn, Entlassung)

Gerade für die Kündigung aus verhaltensbedingten Gründen sind die internen Regelungen wichtig, um ein Fehlverhalten zu etablieren und beweisbar zu machen.

Vertragsbeendigung

Soll das Vertragsverhältnis beendet werden, ist zwischen ordentlichen und außerordentlichen sowie zwischen betriebsbedingten und personen-/verhaltensbedingten Kündigungen zu unterscheiden. Bei ordentlichen Kündigungen variieren die Kündigungsfristen zwischen 30 Tagen bei befristeten und 45 Tagen bei unbefristeten Verträgen.

Im Fall einer verhaltensbedingten Kündigung ist durch den Arbeitgeber eine Abfindung in Höhe eines halben Monatsgehalts zuzüglich Zulagen pro gearbeitetem Jahr zu zahlen. Erfolgt eine betriebsbedingte Kündigung, beträgt die Abfindung ein Monatsgehalt pro Arbeitsjahr, mindestens aber zwei Monatsgehälter.

Arbeitnehmer können ihren Vertrag, unabhängig von einer Befristung, einseitig kündigen. Zwar bestehen Notifikationspflichten zwischen drei und 60 Arbeitstagen – je nach Dauer des Arbeitsverhältnisses. In der Regel werden bei Kündigung durch den Arbeitnehmer diese Fristen jedoch nicht eingehalten. Grundsätzlich steht auch dem kündigenden Arbeitnehmer eine Abfindung zu.

Von Frauke Schmitz-Bauerdick | Hanoi

Praktische Erfahrungen mit dem Arbeitsrecht

Qualifizierte Arbeitnehmer zu halten, ist eine Herausforderung. Arbeitnehmer regulär zu kündigen ist auch nicht einfach.

- ▶ Entlassungen sind in der Praxis nur schwer durchsetzbar
- ▶ Pandemie hat wenig Auswirkungen auf den Arbeitsalltag
- ▶ Umgehung der Sozialversicherungspflicht ist üblich
- ▶ Erteilung von Arbeitserlaubnissen bleibt schwierig
- ▶ Einreisebeschränkungen sind aufgehoben

Unternehmen leiden unter Fachkräftemangel. Dies gilt gerade in Bereichen, in denen sowohl fachliche als auch (fremd-)sprachliche Kompetenz gefragt sind. Hier ist die Nachfrage nach geeigneten Kräften selbst in den wirtschaftlichen Zentren des Landes wesentlich höher als das Angebot. Angesichts eines vermehrten Zuflusses ausländischer Investitionen verschärft sich das Problem. Es wird zunehmend schwieriger, für die Arbeit im internationalen Umfeld geeignete Mitarbeiter zu finden. Damit wird es für Unternehmen wichtiger, den Abgang von Spitzenkraften zu verhindern. Ob eine Arbeitskraft am Arbeitsplatz zu halten ist, hängt vor allem vom Gehalt ab. Gerade junge, hochqualifizierte Menschen haben wenig Hemmungen, die Arbeitsstelle zu wechseln, wenn dafür ein höherer Lohn und am besten noch Aufstiegschancen winken. Dennoch ist Geld nicht alles. Auch das Arbeitsklima gewinnt bei den erfahreneren Teilen der Belegschaft an Gewicht.

Entlassungen sind in der Praxis nur schwer durchsetzbar

Muss eine Arbeitskraft entlassen werden, zeigt sich, dass gesetzliche Regelungen und Praxis wenig miteinander zu tun haben. Die einseitige Durchsetzung einer Kündigung ist in der Regel letztes Mittel. Firmen, die auf ihren Ruf bedacht sind, versuchen selbst in Extremfällen, eine gütliche Einigung zu finden. Auch wenn es selten zu gerichtlichen Verfahren kommt, steht das Arbeitsrecht meist auf der Seite der Arbeitnehmer.

Eine Kündigung ist bei einem festen Arbeitsverhältnis nur mit Grund möglich. Potenzielle Kündigungsgründe sind solche, die im Gesetz sowie in den "Internal Labor Regulations" aufgeführt sind. Im Rahmen der Kündigung sollten die Gründe detailliert und transparent aufgelistet werden. Dies stellt im Nachhinein klar, dass keine Willkurmanahme vorliegt.

Weil Kündigungen auf dem Gesetzeswege unüblich und schwierig sind, werden alle Möglichkeiten der Vertragsbefristung ausgeschöpft. Um eine gütliche Einigung hervorzurufen, ist der Aufhebungsvertrag eine gangbarere Variante. Dieser regelt unter anderem den an den Arbeitnehmer zu zahlenden Betrag (Abfindung, Sachzuwendungen) und beinhaltet die Verpflichtung des Arbeitnehmers, auszuschcheiden und den Arbeitgeber von allen Ansprüchen freizustellen.

Im Gegensatz zum Arbeitgeber genießen Arbeitnehmer erheblich mehr Freiheiten, ihren Arbeitsplatz zu quittieren. Rein rechtlich reicht es, eine Mitteilung über die Kündigung innerhalb der geltenden, kurzen Mitteilungsfristen einzureichen. In der Praxis kommt es aber immer wieder vor, dass Mitarbeiter deutlich früher gehen, ohne dass dies zu Konsequenzen führt.

Pandemie hat wenig Auswirkungen auf den Arbeitsalltag

Trotz der Pandemie ist der Arbeitsalltag der im Büro arbeitenden Bevölkerung häufig noch strikt durchgeplant. Fixe Präsenzzeiten sind die Regel. Anders als in Deutschland hat die Coronapandemie in den meisten Unternehmen zu wenig organisatorischen Veränderungen geführt.

Umgehung der Sozialversicherungspflicht ist üblich

Um Sozialversicherungskosten einzusparen, schließen manche Unternehmen mit dem Arbeitnehmer zwei Arbeitsverträge. Dann werden nur auf den Vertrag mit dem niedrigeren Gehalt Sozialabgaben bezahlt. An dieser – gesetzlich nicht gedeckten – Praxis haben oft beide Seiten Interesse. Die Arbeitgeber wollen ihre Lohnkosten minimieren und viele Beschäftigte vertrauen den Sozialkassen nicht – sie bevorzugen eine eigene Altersvorsorge.

Einige Arbeitgeber führen gesetzwidrig überhaupt keine Sozialabgaben ab. Investoren, die ein lokales Unternehmen übernehmen wollen, sollten im Rahmen der Due-Diligence-Prüfung auch die Sozialversicherungsbuchführung genau untersuchen, um später nicht mit ausstehenden Forderungen konfrontiert zu werden.

Erteilung von Arbeitserlaubnissen bleibt schwierig

Ausländische Arbeitnehmer, die in Vietnam arbeiten sollen, benötigen neben einem Arbeitsvisum auch eine Arbeitserlaubnis. Das 2020 erlassene Dekret 152 regelt in Verbindung mit der 2021 beschlossenen Resolution 105 die Vorgaben der Erteilung. Eine Arbeitserlaubnis wird für eine Höchstdauer von zwei Jahren zuerkannt, mit der Möglichkeit der einmaligen Verlängerung um weitere zwei Jahre. Nach Ablauf der vier Jahre ist eine Arbeitserlaubnis neu zu beantragen.

Vom Erfordernis der Arbeitserlaubnis ausgenommen sind einzelne Berufsgruppen wie Investoren oder Geschäftsführer eines Unternehmens in Vietnam. Mitarbeiter, die für höchstens 30 Tage am Stück im Land tätig werden, benötigen für Einreise und Berufstätigkeit ebenfalls keine Arbeitserlaubnis. Allerdings sind die Einreisen auf drei pro Jahr beschränkt.

Das Verfahren zur Erteilung einer Arbeitserlaubnis ist aufwändig. Einer Umfrage der German Business Association unter deutschen Unternehmen in Vietnam zufolge empfindet ein Großteil der Betriebe die Vorgaben als Erschwernis bei der Beschäftigung ausländischer Mitarbeiter und befürchten Behinderungen bei Betrieb und Produktivität ihrer Unternehmungen.




Um das Verfahren zur Erteilung einer Arbeitserlaubnis ohne größere Probleme zu durchlaufen, greifen Unternehmen, die Mitarbeiter nach Vietnam entsenden wollen, in der Regel auf Anwaltskanzleien vor Ort zurück. Lokale Agenturen werben teilweise damit, dass sie Erteilungs- und Genehmigungsverfahren schneller und unkomplizierter regeln könnten. Allerdings sind nicht selten Akteure unterwegs, die Versprechungen nicht einhalten können oder aber am Rande beziehungsweise außerhalb der Grenzen der Legalität handeln.

Einreisebeschränkungen sind aufgehoben

Vietnams Grenzen sind seit Mitte März 2022 wieder geöffnet. Es bestehen keine coronabedingten Sondereinreisevorsatzungen mehr. Deutsche Staatsbürger können damit wieder für einen Aufenthalt von bis zu 15 Tagen ohne Visum einreisen.

Von Frauke Schmitz-Bauerdick | Hanoi

Kontaktadressen

Bezeichnung	Anmerkungen
Ministry of Labour, Invalids and Social Affairs (MoLISA) 	Arbeitsministerium
AHK Vietnam 	Deutsche Auslandshandelskammer
European Chamber of Commerce in Vietnam (EuroCham), Sector Committee Human Resources and Training 	Europäische Auslandshandelskammer, Fachausschuss Human Resources und Weiterbildung

Kontakt

Annika Pattberg

Wirtschaftsexpertin

 +49 228 24 993 359

 [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.