

Rödl & Partner

ARBEITSVORSCHRIFTEN IN VIETNAM

VIELFALT SCHÄTZEN



„Mit einem zunehmend offenen Geschäftsumfeld und einer Politik, die grenzüberschreitende Zusammenarbeit fördert, setzt Vietnam seine stabile Entwicklung hin zu einem der attraktivsten Investitionsstandorte Asiens fort.

Um ausländische Investitionen weiter zu fördern und ein nachhaltiges Wachstum zu gewährleisten, modernisiert Vietnam kontinuierlich seine Arbeitsvorschriften und sein Sozialversicherungssystem mit dem Ziel, moderne internationale Arbeitsstandards zu etablieren.“

Rödl & Partner

Rödl & Partner

ARBEITSRECHT IN VIETNAM

VIELFALT SCHÄTZEN

Inhalt

| | |
|---|----|
| 1. Einleitung | 6 |
| 2. Gesetz über Arbeitsverträge | 7 |
| 2.1. Arbeitsvertrag..... | 7 |
| 2.2. Bedingungen von Arbeitsverträgen..... | 8 |
| 2.3. Ausländische Arbeitnehmer | 8 |
| 2.3.1. Visum | 9 |
| 2.3.2. Befristete Aufenthaltskarte (TRC) | 11 |
| 2.3.3. Ausländer, die eine Arbeitserlaubnis benötigen | 11 |
| 2.3.4. Antragsverfahren für eine Arbeitserlaubnis | 12 |
| 2.3.5. Ausnahmeregelungen für Ausländer..... | 13 |
| 2.4. Probezeit..... | |
| 2.5. Arbeitszeiten, Pausen während der Arbeitszeit, Urlaub, | 15 |
| 2.6. Mindestlohn..... | 16 |
| 2.7. Lohnfortzahlung bei Krankheit und Mutterschaft/ Vaterschaftsurlaub | 17 |
| 2.8. Mögliche Bonus- und Sozialleistungssysteme | 17 |
| 3. Interne Arbeitsvorschriften (ILR)..... | 17 |
| 4. Arbeitsdisziplin | 18 |
| 4.1. Verfahren zur Arbeitsdisziplin..... | 18 |
| 4.2. Gesundheits- und Sicherheitsverpflichtungen..... | |
| 5. Gewerkschaft | 20 |
| 6. Streiks..... | 21 |

| | |
|---|-----------|
| 7. Beendigung des Arbeitsverhältnisses | 21 |
| 7.1. Einseitige Kündigung | 22 |
| 7.1.1 Kündigung durch den Arbeitgeber ³ | 23 |
| 7.1.2 Kündigung durch den Arbeitnehmer | 25 |
| 7.2. Aufhebungsvereinbarung..... | |
| 8. Steuern und Abgaben | 26 |
| 8.1. Einkommensteuer (PIT)..... | 26 |
| 8.2. Obligatorische Sozialversicherung, Krankenversicherung, Arbeitslosenversicherung..... | |
| 9. Strafen | 28 |
| 9.1. Verstöße gegen die Arbeitserlaubnis..... | 28 |
| 9.2. Strafen für Arbeitgeber wegen Verstößen gegen Gewerkschaftsrechte..... | 28 |
| Über uns | 46 |
| Kontakt | 47 |

1. Einleitung

Im Folgenden möchten wir einen kurzen Überblick über die regulatorischen und praktischen Anforderungen an Arbeitsgesetze und -vorschriften in Vietnam geben.

Vietnam hat etwa 101 Millionen Einwohner. Die derzeitige Erwerbsbevölkerung umfasst rund 52,9 Millionen Menschen, und seit März 2025 treten jährlich etwa 1,35 Millionen junge Erwachsene in den Arbeitsmarkt ein.

Die derzeitige Gesetzgebung ist arbeitnehmerfreundlich, was auch für ausländische Arbeitnehmer mit einem lokalen Arbeitsvertrag gilt. Das Arbeitsgesetzbuch gewährt bestimmten Gruppen von Arbeitnehmern (Frauen, Behinderte, ältere Menschen usw.) zusätzlichen Schutz.

Die vietnamesische Arbeitsgesetzgebung und ihre Umsetzung in der Praxis sind gut entwickelt. Sie deckt fast alle Aspekte der Arbeitsbeziehungen am Arbeitsplatz ab, vom Recht auf Arbeit bis zum Recht auf gewerkschaftliche Organisation, von Arbeitsverträgen bis zu Tarifverträgen, vom Mindestalter für die Zulassung zur Beschäftigung bis zum Mindestlohn usw.

Die Mitgliedschaft Vietnams in der Internationalen Arbeitsorganisation seit 1992 und in der Welthandelsorganisation seit 2006 hat die Bemühungen des Landes um die Schaffung und Förderung eines sicheren Beschäftigungsumfelds gestärkt.

Nachfolgende Freihandelsabkommen, darunter zuletzt das Freihandelsabkommen zwischen der EU und Vietnam, bestätigen erneut die dringende nationale und internationale Forderung nach der Einhaltung internationaler Arbeitsnormen.

Es ist in der Tat zu erwarten, dass diese Verpflichtungen das Vertrauen und die Rechtssicherheit im vietnamesischen Rechtsrahmen bewahren werden. Ausländische Investoren sind ihrerseits gut beraten, sich über die dynamische Entwicklung auf dem Laufenden zu halten, die für die kontinuierliche Modernisierung der vietnamesischen Arbeitsvorschriften erforderlich ist.

2. Gesetz über Arbeitsverträge

Das wichtigste Gesetz zur Regelung der Arbeitsverhältnisse in Vietnam ist das Arbeitsgesetzbuch von 2019, das am 1. Januar 2021 in Kraft getreten ist. Für ausländische Staatsangehörige gibt es außerdem geltende Vorschriften, die Leitlinien zu Fragen im Zusammenhang mit Arbeitsgenehmigungen für ausländische Arbeitnehmer in Vietnam enthalten.

Der Arbeitsvertrag muss den wesentlichen Inhalten der Gesetze entsprechen. Dies gilt auch für multinationale Unternehmen, die es vorziehen, eigene Standardverträge für alle Länder zu haben, in denen sie geschäftlich tätig sind.

Die vietnamesischen Arbeitsvorschriften sehen die rechtlichen Optionen eines Arbeitsvertrags auf Probe, eines unbefristeten und eines befristeten Arbeitsvertrags vor.

2.1. ARBEITSVERTRAG

Die Parteien können nach eigenem Ermessen vereinbaren, den Arbeitsvertrag entweder in einer Fremdsprache oder in vietnamesischer Sprache zu verfassen. Im Falle eines zweisprachigen Vertrags können die Parteien beschließen, dass bei Unstimmigkeiten zwischen den beiden Versionen die Fremdsprache Vorrang hat. Es wird jedoch in jedem Fall empfohlen, eine vietnamesische Version oder zumindest eine Übersetzung zu haben, die bei Bedarf den Behörden vorgelegt oder mit diesen verwendet werden kann.

In der Regel tritt ein Arbeitsvertrag an dem im Vertrag angegebenen Datum in Kraft, und es bestehen keine Meldepflichten, um das Arbeitsverhältnis zu begründen. Ein Arbeitgeber muss die Einstellung von Arbeitnehmern innerhalb von 30 Tagen nach Aufnahme der Tätigkeit bei der Arbeitsbehörde melden. Weitere Meldungen über Veränderungen in der Belegschaft müssen alle sechs Monate erfolgen.

Die Gehälter vietnamesischer Arbeitnehmer müssen in vietnamesischen Dong (VND) gezahlt werden. Innerhalb des Hoheitsgebiets Vietnams müssen alle Transaktionen im Rahmen von Verträgen und Vereinbarungen in vietnamesischen Dong abgewickelt werden. Ausländische Arbeitnehmer erhalten ihre Gehälter, Boni und Zulagen in einer Fremdwährung.

2.2. BEDINGUNGEN DER ARBEITSVERTRÄGE

| | |
|------------------------------|--|
| Probezeit | Eine Probezeit kann zwischen den Parteien vereinbart werden. Die Dauer der Probezeit hängt von der Qualifikation, der Ausbildung und der Position des neuen Mitarbeiters ab, darf jedoch die gesetzlich festgelegten Fristen nicht überschreiten, d. h. 6, 30, 60 oder 180 Tage, je nach Einzelfall. |
| Befristung Arbeitsvertrag | Befristete Arbeitsverträge können von den Parteien für bis zu 36 Monate und zweimal hintereinander vereinbart werden. Nach Ablauf der Probezeit ist ein Arbeitsvertrag mit einer Laufzeit von 12 Monaten üblich. |
| Unbefristete Arbeitsverträge | Nach zwei aufeinanderfolgenden befristeten Verträgen kann das Arbeitsverhältnis nur noch durch einen unbefristeten Vertrag verlängert werden. |
| Ausländische Arbeitnehmer | Ausländische Arbeitnehmer, die vor Ort beschäftigt sind, erhalten in der Praxis in der Regel Verträge mit einer maximalen Laufzeit von 24 Monaten, da die geltenden Vorschriften die Dauer der Arbeitserlaubnis auf 24 Monate begrenzen. |

2.3. AUSLÄNDISCHE ARBEITNEHMER

Das Arbeitsgesetzbuch gilt ausdrücklich auch für ausländische Staatsangehörige, die in Vietnam arbeiten. Grundsätzlich müssen Ausländer, die in Vietnam arbeiten, die vietnamesischen Arbeitsvorschriften einhalten, sofern kein internationales Abkommen, dem Vietnam beigetreten ist, etwas anderes vorsieht.

Ausländische Arbeitnehmer haben entweder einen lokalen Arbeitsvertrag oder werden von der Muttergesellschaft entsandt („interne Versetzung“). Wenn ein Arbeitsvertrag mit einem in Vietnam ansässigen Unternehmen unterzeichnet wird, gilt unabhängig von der Rechtswahl der Parteien das vietnamesische Recht.

In Vietnam sind ein Visum und eine Arbeitserlaubnis zwei separate Dokumente, die für unterschiedliche Zwecke verwendet werden. Ein Visum ist eine offizielle Genehmigung, die einem Ausländer die Einreise und den Aufenthalt in Vietnam erlaubt, während eine Arbeitserlaubnis die Erlaubnis für einen ausländischen Arbeitnehmer ist, in Vietnam zu arbeiten.

Ein Visum kann durch eine befristete Aufenthaltsgenehmigung („TRC“) ersetzt werden, die einem ausländischen Arbeitnehmer das Recht gewährt, sich für einen bestimmten Zeitraum in Vietnam aufzuhalten. Wenn ein Ausländer in Vietnam bleiben und arbeiten möchte, benötigt er eine Arbeitserlaubnis und ein Visum oder eine TRC.

2.3.1. Visum

Die folgenden Visa sind für Beschäftigungs- und Geschäftstätigkeiten relevant:

| Art des Visums | Zweck | Verfahren |
|-------------------------|---|--|
| Geschäfts-/Arbeitsvisum | <ul style="list-style-type: none"> - Diese Art von Visum ist für Ausländer bestimmt, die zu geschäftlichen Zwecken (ohne Arbeitserlaubnis) oder zu Arbeitszwecken (mit Arbeitserlaubnis) nach Vietnam einreisen möchten. - Die übliche Gültigkeitsdauer eines Geschäftsvisums für mehrfache Einreisen beträgt 3 Monate, die eines Arbeitsvisums bis zu 1 Jahr. | <p>Die zuständige Behörde für die Bearbeitung des Antrags ist die Einwanderungsbehörde in Vietnam. Nach Erhalt der Visumgenehmigung kann das Visum bei der vietnamesischen Botschaft/dem vietnamesischen Konsulat im Ausland abgeholt werden.</p> |
| Familiervisum | <ul style="list-style-type: none"> - Diese Art von Visum ist für direkte Familienangehörige eines Ausländers bestimmt, der in Vietnam arbeitet. Die Familienangehörigen müssen einen ausreichenden Nachweis über ihre Abhängigkeit erbringen. - Die maximale Gültigkeitsdauer eines Familiervisums für mehrfache Einreisen beträgt 12 Monate und wird von Fall zu Fall entschieden. | <p>Die zuständige Behörde für die Bearbeitung des Antrags ist die Einwanderungsbehörde in Vietnam.</p> <p>Nach Erhalt der Visumgenehmigung kann das Visum bei der vietnamesischen Botschaft/dem vietnamesischen Konsulat im Ausland abgeholt werden.</p> |

| | | |
|--------------------------|---|--|
| <p>Investitionsvisum</p> | <ul style="list-style-type: none"> - Diese Art von Visum ist für ausländische Investoren bestimmt, die in der Unternehmensregistrierungsbescheinigung und der Investitionsregistrierungsbescheinigung aufgeführt sind. - Die Gültigkeitsdauer eines Mehrfachvisums für Investoren beträgt je nach Investitionswert zwischen 1 und 5 Jahren. | <p>Die zuständige Behörde für die Bearbeitung des Antrags ist die Einwanderungsbehörde in Vietnam.</p> <p>Nach Erhalt der Visumgenehmigung kann das Visum bei der vietnamesischen Botschaft/dem vietnamesischen Konsulat in einem Land Ihrer Wahl abgeholt werden.</p> |
|--------------------------|---|--|

Die zuständige Behörde für die Bearbeitung des Antrags ist die Einwanderungsbehörde in Vietnam. Nach Erhalt der Visumgenehmigung kann das Visum bei der vietnamesischen Botschaft/dem vietnamesischen Konsulat im Ausland abgeholt werden. In der Praxis stellt die Einwanderungsbehörde unabhängig von der Art des Visums nur Visa mit einer maximalen Gültigkeitsdauer von einem Jahr aus. Um länger bleiben zu können, müssen Ausländer eine TRC beantragen.

Ab August 2025 hat Vietnam ein spezielles 5-Jahres-Visumbefreiungsprogramm (mehrfache, verlängerbare Einreisen mit einer Gültigkeit von bis zu 90 Tagen pro Aufenthalt) für ausgewählte berechnete Gruppen eingeführt, um die wirtschaftliche und soziale Entwicklung Vietnams wie folgt zu unterstützen:

- Top-Investoren und Führungskräfte: Führungskräfte aus den 100 weltweit führenden Unternehmen nach Marktkapitalisierung.
- Experten aus den Bereichen MINT und Gesundheit: Doktoranden aus OECD-Ländern, führende Forscher/Wissenschaftler, preisgekrönte Wissenschaftler und Hightech-Talente.
- Persönlichkeiten aus Kultur und Sport: Mitglieder/Professoren renommierter Institutionen, international ausgezeichnete Künstler/Filmemacher, Sportler mit Olympischen/ASIAD-Medaillen, von der FIFA/AFC anerkannte Fußballspieler.
- Tourismusbotschafter und Content-Ersteller: Akkreditierte Vietnam-Tourismusbotschafter, Influencer mit mehr als 1 Million Followern auf Social-Media-Plattformen, die Vietnam positiv bewerben.
- Ehrenkonsul Vietnams im Ausland.
- Gäste, die von staatlich anerkannten Forschungsinstituten, Universitäten und großen Unternehmen eingeladen wurden.

2.3.2 Befristete Aufenthaltskarte (TRC)

Die TRC ersetzt ein Visum und kann ausgestellt werden, wenn ein Ausländer über eine Arbeitserlaubnis, eine Registrierung als Rechtsanwalt oder eine Investitionsregistrierungsbescheinigung verfügt. Die Familie kann die TRC zusammen mit dem Arbeitnehmer erhalten, sofern sie einen Nachweis über ihre Abhängigkeit vorlegt.

Für die Verlängerung des TRC ist es nicht erforderlich, Vietnam zu verlassen, wenn der Arbeitgeber derselbe wie beim vorherigen TRC ist.

2.3.3 Ausländer, die eine Arbeitserlaubnis benötigen

Abgesehen von den unten aufgeführten Ausnahmen benötigen im Allgemeinen alle Ausländer (d. h. Nicht-Vietnamesen) eine Arbeitserlaubnis, die vom Innenministerium („DOHA“) oder der Industriezonenbehörde („IZA“) ausgestellt wird, bevor sie eine Beschäftigung in Vietnam aufnehmen dürfen.

Es gibt drei allgemeine Optionen:

| Manager/Geschäftsführer | Fachkräfte | Techniker |
|--|---|---|
| <ul style="list-style-type: none">– Führungsposition, die berechtigt ist, im Namen des Unternehmens Geschäfte abzuschließen, und die in der Lizenz/ Satzung des Unternehmens genannt ist.– Ordnungsgemäß von der zuständigen Person oder dem zuständigen Gremium gemäß der Unternehmenssatzung im Falle der Unterzeichnung eines Arbeitsvertrags oder von ausländischen Unternehmen im Falle einer Versetzung nach Vietnam ernannt– Der Leiter einer bestimmten Abteilung oder eines bestimmten Arbeitsbereichs im Unternehmen muss über mindestens drei Jahre Berufserfahrung in einem für die Abteilung oder den Arbeitsbereich relevanten Bereich verfügen. | <ul style="list-style-type: none">– Bachelor-Abschluss (oder höher) und mindestens zwei Jahre Berufserfahrung in einem für die angestrebte Position relevanten Bereich oder– Bachelor-Abschluss (oder höher) und mindestens ein Jahr Berufserfahrung in den Bereichen Finanzen, Wissenschaft, Technologie, Innovation, nationale digitale Transformation oder vorrangige Bereiche für die sozioökonomische Entwicklung Vietnams. | <ul style="list-style-type: none">– Technische Ausbildung oder andere Fachausbildung von mindestens einem Jahr und mindestens zwei Jahre Berufserfahrung im Ausbildungsbereich oder– Mindestens drei Jahre Berufserfahrung in einem für die angestrebte Position relevanten Bereich. |

Arbeitsgenehmigungen werden von der örtlichen DOHA oder IZA des Arbeitssortes ausgestellt. Sie werden für einen Zeitraum von maximal zwei Jahren ausgestellt und können nur einmal verlängert werden. Bevor ein Ausländer auf der Grundlage eines lokalen Arbeitsvertrags eingestellt wird, muss der Arbeitgeber eine Stellenanzeige auf der Website des örtlichen Arbeitsamtes veröffentlichen. Im Falle einer internen Versetzung muss die Muttergesellschaft bestätigen, dass der Arbeitnehmer mindestens ein Jahr lang ununterbrochen für die Muttergesellschaft gearbeitet hat, bevor er nach Vietnam versetzt wird.

2.3.4. Antragsverfahren für eine Arbeitserlaubnis

Für das Bewerbungsverfahren sind folgende Punkte zu beachten:

| Bewerbungsverfahren | Erforderliche Unterlagen | Zeitplan | Ergebnis |
|--|---|----------------|---|
| Schritt 1 Stellenausschreibung <i>(gilt für Fälle, in denen ein Arbeitsvertrag unterzeichnet wird)</i> | Stellenausschreibung einschließlich Gehaltsspanne | 5 Tage | Bestätigung, dass kein qualifizierter vietnamesischer Bewerber gefunden wurde |
| Schritt Beantragung der Stellenbewilligung und Arbeitserlaubnis | <ul style="list-style-type: none"> - Führungszeugnis aus dem Ausland ODER aus Vietnam - Gesundheitsuntersuchung in Vietnam - Erfahrungsnachweis UND/ODER Bildungsabschlüsse, falls zutreffend - Gesellschaftsvertrag und Ernennungsurkunde für Führungskräfte/ CEOs | 10 Werktage | Arbeitserlaubnis mit einer Gültigkeitsdauer von 2 Jahren |

Auf Anfrage der örtlichen DOHA oder IZA muss das Unternehmen den unterzeichneten Arbeitsvertrag mit den ausländischen Mitarbeitern vorlegen. Dabei ist zu beachten, dass das Datum der Unterzeichnung nach dem Ausstellungsdatum der Arbeitserlaubnis liegen muss und der Inhalt des Arbeitsvertrags mit der Arbeitserlaubnis übereinstimmen muss.

2.3.5. Ausnahmen von der Arbeitserlaubnis für Ausländer

Für das Bewerbungsverfahren sind folgende Punkte zu beachten:

| | |
|---|---|
| <p>Kurzzeitauftrag</p> | <ul style="list-style-type: none"> - Weniger als 30 Tage pro Aufenthalt und bis zu dreimal pro Jahr; - Keine Beantragung einer Bestätigung der Befreiung von der Arbeitserlaubnis erforderlich, jedoch vorherige Meldung bei der örtlichen DOHA oder IZA erforderlich |
| <p>Interne Versetzung in 11 Dienstleistungsbranchen gemäß WTO-Verpflichtungen</p> | <ul style="list-style-type: none"> - Mindestens 12 Monate ununterbrochene Tätigkeit für das Mutterunternehmen; - Einzelheiten zu den Geschäftsbereichen (CPC-Code) sind in den entsprechenden Leitlinien festgelegt; - Erforderlich für die Beantragung einer Bestätigung der Befreiung der Arbeitserlaubnis |
| <p>Einladung/Bestätigung durch die zuständigen vietnamesischen Behörden</p> | <ul style="list-style-type: none"> - Lehre, Forschung, Transfer internationaler Bildungsprogramme; Manager, Geschäftsführer, Direktor oder stellvertretender Direktor einer Bildungseinrichtung, deren Gründung in Vietnam vorgeschlagen wird; - Einreise nach Vietnam zur Ausübung einer Tätigkeit in den Bereichen Finanzen, Wissenschaft, Technologie, Innovation, nationale digitale Transformation oder vorrangige Bereiche für die sozio-ökonomische Entwicklung Vietnams |
| <p>Eigentümer / Investor / Vorstand</p> | <ul style="list-style-type: none"> - Eigentümer, Kapitalgeber, Vorsitzender oder Mitglied des Vorstands eines vietnamesischen Unternehmens mit einer Kapitaleinlage von mindestens 3 Milliarden VND - Keine Beantragung einer Bestätigung über die Befreiung von der Arbeitserlaubnis erforderlich, jedoch vorherige Benachrichtigung der örtlichen DOHA oder IZA erforderlich |
| <p>Rechtsanwalt</p> | <ul style="list-style-type: none"> - Ausländische Anwaltszulassung |

| | |
|-----------|--|
| Praktikum | – Derzeitige Ausbildung an Schulen und Ausbildungseinrichtungen im Ausland mit Praktikumsvereinbarungen in Behörden, Organisationen und Unternehmen in Vietnam |
| Ausländer | – Heirat mit einer vietnamesischen Person |

2.4. PROBEZEIT

In Vietnam ist es üblich, bei der Einstellung neuer Mitarbeiter eine Probezeit zu vereinbaren. Die Dauer der Probezeit, die von beiden Parteien vereinbart wird, hängt von der Art und Komplexität der Arbeit und der Position ab. Im Einzelnen können die Parteien folgende Probezeiten vereinbaren:

- bis zu 180 Tage bei einer Tätigkeit als Unternehmensleiter;
- bis zu 60 Tage für Tätigkeiten, die ein Hochschulstudium oder höhere fachliche oder technische Kenntnisse erfordern;
- bis zu 30 Tage für Tätigkeiten in einer Branche oder einem Gewerbe, die mittlere Qualifikationen erfordern, oder für Techniker oder Fachpersonal; oder
- bis zu sechs Arbeitstage für jede andere Position, die keine Ausbildung erfordert.

Die Probezeit kann entweder im Arbeitsvertrag oder in einer separaten Probezeitvereinbarung festgelegt werden. Die Probezeitvereinbarung ist eine gegenseitige Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer, in der die Bedingungen für das Arbeitsverhältnis während der Probezeit festgelegt werden.

Ist die Probezeit in einer separaten Probezeitvereinbarung geregelt, besteht während der Probezeit keine Verpflichtung zur Zahlung von Sozialversicherungsbeiträgen. Wird die Probezeit jedoch in den Arbeitsvertrag aufgenommen, ist der Arbeitgeber verpflichtet, während der Probezeit Sozialversicherungsbeiträge zu zahlen.

Während der Probezeit wird das Probezeitgehalt von beiden Parteien ausgehandelt, darf jedoch nicht weniger als 85 Prozent des regulären Gehalts für die Stelle betragen. Beide Parteien können das Arbeitsverhältnis während der Probezeit ohne vorherige Ankündigung und ohne Zahlung einer Entschädigung kündigen.

2.5. ARBEITSZEITEN, PAUSEN WÄHREND DER ARBEITSZEIT, URLAUB, ÜBERSTUNDEN

Nachfolgend finden Sie eine Übersicht über die Arbeitszeiten, Urlaubs- und Überstundenregelungen in Vietnam.

| | |
|--|---|
| <p>Maximale Arbeitszeit</p> | <ul style="list-style-type: none"> - 8 Stunden pro Tag - 48 Stunden pro Woche - Der Staat ermutigt Arbeitgeber, eine 40-Stunden-Woche einzuführen. |
| <p>Pausen während der Arbeitszeit</p> | <ul style="list-style-type: none"> - Mindestens 30 Minuten Pause; ODER - Mindestens 45 Minuten Pause während der Nachtzeit <p>Wenn ein Arbeitnehmer mindestens 6 Stunden oder mehr ununterbrochen arbeitet, muss die Ruhepause in die Arbeitszeit einbezogen werden.</p> <p>Die ununterbrochene Schichtarbeit gemäß dem Arbeitsgesetzbuch ist eine Beschäftigungspraxis, bei der mindestens zwei Personen oder zwei Personengruppen abwechselnd an derselben Arbeitsstelle arbeiten, berechnet für einen Zeitraum von 24 aufeinanderfolgenden Stunden, wobei die Übergangszeit zwischen zwei Schichten 45 Minuten nicht überschreiten darf.</p> |
| <p>Bezahlter Urlaub (Jahresurlaub)</p> | <ul style="list-style-type: none"> - 12 Tage bezahlter Urlaub; 1 zusätzlicher Tag pro 5 Jahre Betriebszugehörigkeit; - 11 gesetzliche Feiertage; ausländische Arbeitnehmer haben zusätzlich Anspruch auf einen bezahlten freien Tag an einem traditionellen Feiertag und einem Nationalfeiertag ihres Landes; - Zusätzliche freie Tage für besondere Anlässe (Heirat, Tod usw.) |
| <p>Überstunden</p> | <p>Nicht mehr als 12 Stunden Arbeit pro Tag, 40 Überstunden pro Monat und 200 Überstunden pro Jahr (in einigen Branchen 300 Stunden pro Jahr mit Genehmigung des DOHA oder IZA)</p> |
| <p>Überstundenvergütung</p> | <p>Die Überstundenvergütung beträgt mindestens 150 % des tatsächlichen Stundenlohns an einem normalen Arbeitstag, mindestens 200 % an einem wöchentlichen Ruhetag und mindestens 300 % an einem Feiertag oder einem bezahlten freien Tag (ohne die im Arbeitsgesetzbuch vorgeschriebenen Löhne für Feiertage und bezahlte freie Tage).</p> |

2.6. MINDESTLÖHNE

In Vietnam gelten derzeit zwei verschiedene Lohnsysteme gleichzeitig: der GRUNDMINDESTLOHN und die REGIONALEN MINDESTLÖHNE. Während der grundlegende Mindestlohn derzeit die Berechnungsgrundlage für die Obergrenze der Sozialversicherung und Krankenversicherung sowie für die Gehälter von Staatsbediensteten bildet, spielen die regionalen Mindestlöhne eine wichtige Rolle bei der Festlegung des Mindestlohns für nicht-staatliche Arbeitnehmer sowie als Grundlage für die Obergrenze der Arbeitslosenversicherung.

Ab dem 1. Juli 2025 wird der REFERENZWERT den Grundmindestlohn ersetzen, der für die Berechnung der Obergrenze für Sozialversicherung und Krankenversicherung herangezogen wird.

GRUNDMINDESTLOHN: Der Grundlohn beträgt 2.340.000 VND pro Monat und gilt landesweit.

REFERENZNIVEAU: Bis zum offiziellen Auslaufen des „Grundmindestlohns“ entspricht das „Referenzniveau“ dem aktuellen Grundgehaltssatz, der bereits auf 2.340.000 VND angehoben wurde.

REGIONALE MINDESTLÖHNE: Da die Lebenshaltungskosten variieren, unterteilt die vietnamesische Regierung die regionalen Mindestlöhne in vier Gruppen, um den wirtschaftlichen Gegebenheiten Rechnung zu tragen. Seit dem 1. Juli 2024 liegen die regionalen Mindestlöhne zwischen 3,45 Millionen VND (ca. 137 US-Dollar) und 4,96 Millionen VND (ca. 192 US-Dollar), wie folgt:

| Region | Städte | Mindestlohn |
|------------|---|-----------------------|
| Region I | Teile von Hanoi und Ho-Chi-Minh-Stadt, Provinz Dong Nai, Provinz Vung Tau, Provinz Binh Duong, ...* | 4.960.000 VND / Monat |
| Region II | Übrige Bezirke von Hanoi und Ho-Chi-Minh-Stadt, Da Nang, Provinz Hung Yen, Provinz Hue, Can Tho, Rach Gia, ...* | 4.410.000 VND/Monat |
| Region III | Übrige Provinzstädte, ...* | 3.860.000 VND/Monat |
| Region IV | Umfasst die übrigen Verwaltungsbezirke | 3.450.000 VND/Monat |

*Weitere Informationen finden Sie im Anhang zum Dekret Nr. 73/2024ND-CP; definiert gemäß 01. Juli 2024

Die Regierung schlägt einen Verordnungsentwurf zur Änderung und Ersetzung der Verordnung über den regionalen Mindestlohn in Dekret 74/2024/ND-CP vor. Der Dekretentwurf soll am 1. Januar 2026 in Kraft treten und enthält neue Regelungen zu Regionen und regionalen Mindestlöhnen.

27. GEHALT WÄHREND KRANKHEIT UND MUTTERSCHAFTS-/VATERSCHAFTSURLAUB

Ein Arbeitgeber ist nicht verpflichtet, einem Arbeitnehmer, der krank ist oder sich im Mutterschaftsurlaub befindet, ein Gehalt zu zahlen. Das Gehalt während dieser Zeit wird von der Sozialversicherungskasse gezahlt. Der Mutterschaftsurlaub beträgt sechs Monate. Eine Arbeitnehmerin, die schwanger ist, sich im Mutterschaftsurlaub befindet oder ein Kind unter 12 Monaten hat, kann nur entlassen werden, wenn das Unternehmen seinen Betrieb einstellt; andere Gründe für eine Entlassung werden nicht anerkannt. Der Vaterschaftsurlaub ist ebenfalls auf 5 bis 14 Arbeitstage festgelegt, abhängig von der Anzahl der geborenen Kinder und den Umständen der Geburt.

28. MÖGLICHE BONUS- UND VORTEILSPROGRAMME

In Vietnam ist es üblich, ein 13 Monatsgehalt (d. h. Tet-Bonus) zu zahlen. Dieser Bonus kann von der Leistung des Mitarbeiters und/oder des Unternehmens abhängen.

Internationale Investoren bieten in der Regel eine zusätzliche private Krankenversicherung an. Teamausflüge und Betriebsausflüge werden von den Mitarbeitern allgemein erwartet und gelten als Vorteil. In einem Land mit hoher Personalfluktuatation werden solche Teamevents in der Regel als wichtig angesehen.

3. Interne Arbeitsregeln (ILR)

Ein Unternehmen mit 10 oder mehr Mitarbeitern muss über schriftliche interne Arbeitsvorschriften („ILR“) verfügen, die alle wichtigen Aspekte des Arbeitsumfelds abdecken. Die schriftlichen ILR treten durch die Registrierung bei DOHA oder IZA in Kraft. Falls es eine Organisation gibt, die die Mitarbeiter an der Basis vertritt (d. h. eine interne Gewerkschaft und/oder eine Organisation, die auf freiwilliger Basis von den Mitarbeitern des Unternehmens gegründet wurde), muss der Arbeitgeber diese Organisationen konsultieren.

Wenn ein Arbeitgeber weniger als 10 Mitarbeiter beschäftigt, ist er nicht verpflichtet, schriftliche ILR zu registrieren. Allerdings müssen dann Bestimmungen zur Arbeitsdisziplin und zur materiellen Verantwortung in die Arbeitsverträge aufgenommen werden.

Gut formulierte ILRs sind wichtig, damit der Arbeitgeber bei schlechter Leistung Disziplinarmaßnahmen gegen Mitarbeiter ergreifen oder Arbeitsverträge kündigen kann. Es ist für ein Unternehmen schwierig, einen Mitarbeiter wegen eines Verstoßes zu entlassen, wenn dieser Verstoß nicht im ILR aufgeführt ist oder wenn das Unternehmen über kein ordnungsgemäß registriertes ILR verfügt.

Ein Arbeitnehmer, der gegen die ILR verstößt, kann je nach Schwere des Verstoßes disziplinarisch belangt werden. Die Verjährungsfrist für die Ahndung eines Verstoßes gegen die Arbeitsdisziplin beträgt je nach Verstoß 6 bis 12 Monate.

4. Arbeitsdisziplin

Es gibt verschiedene Arten von arbeitsrechtlichen Disziplinarmaßnahmen, die von der Schwere des Verstoßes gegen die Arbeitsvorschriften durch einen Arbeitnehmer abhängen. Diese sind:

- Verweis
- Aufschub der Lohnerhöhung für maximal sechs Monate
- Rückstufung
- Entlassung

4.1 VERFAHREN BEI VERSTÖSSEN GEGEN DIE ARBEITSDISZIPLIN

Die Verfahren zur Behandlung von Verstößen gegen die Arbeitsdisziplin müssen sich strikt an die in den Arbeitsvorschriften festgelegten Verfahren halten.

Die Grundsätze für die Behandlung eines Verstoßes müssen den folgenden Vorschriften entsprechen:

- Es muss eine Besprechung organisiert und ordnungsgemäß protokolliert werden.
- Der Arbeitgeber trägt die Beweislast für das Verschulden des Arbeitnehmers und muss ausreichende Beweise vorlegen.

- Eine Organisation, die die Arbeitnehmer an der Basis vertritt und der der Arbeitnehmer angehört, muss beteiligt werden.
- Der Arbeitnehmer hat das Recht, sich zu verteidigen oder einen Anwalt hinzuzuziehen.

Es ist verboten, für einen einzelnen Verstoß mehr als eine Form der Arbeitsdisziplin zu verhängen. Bei einem Arbeitnehmer, der gleichzeitig mehr Verstöße gegen die Arbeitsdisziplin begeht, kann nur die höchste Disziplinarmaßnahme verhängt werden, die dem schwerwiegendsten Verstoß entspricht. Ausnahmen von der Anwendung der Arbeitsdisziplin gelten für Arbeitnehmer, die krank, schwanger oder im Mutterschaftsurlaub sind und/oder unter einer psychischen Störung leiden.

Zu den verbotenen Handlungen im Umgang mit Verstößen gegen die Arbeitsdisziplin gehören:

- Verletzung der körperlichen Unversehrtheit oder Würde des Arbeitnehmers;
- Verhängung einer Geldstrafe oder Lohnkürzung anstelle einer Disziplinarmaßnahme;
- Mehr als eine Disziplinarmaßnahme für einen einzelnen Verstoß gegen die Arbeitsdisziplin verhängen;
- Disziplinarmaßnahmen gegen einen Arbeitnehmer, der einen Verstoß begangen hat, der nicht in der internen Arbeitsordnung oder im Arbeitsvertrag definiert ist, wenn der Arbeitgeber weniger als 10 Arbeitnehmer beschäftigt.

4.2. GESUNDHEITS- UND SICHERHEITSPFLICHTEN

Ein Arbeitgeber muss die Gesetze zur Arbeitssicherheit und zum Gesundheitsschutz einhalten. Der Arbeitgeber muss sich auf Normen, nationale technische Vorschriften und lokale technische Vorschriften zur Arbeitssicherheit und zum Gesundheitsschutz stützen, um seine eigenen internen Regeln und Arbeitsverfahren zu formulieren und die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz entsprechend der Art der Maschinen, Geräte und Arbeitsplätze zu gewährleisten.

Arbeitgeber sind gesetzlich verpflichtet, für ihre Arbeitnehmer Beiträge zur staatlichen Grundkrankenversicherung zu leisten und regelmäßige jährliche Gesundheitsuntersuchungen anzubieten. In internationalen Unternehmen ist es üblich, eine zusätzliche private Krankenversicherung anzubieten, um die Arbeitnehmer besser als durch die obligatorische staatliche Krankenversicherung abzusichern.

5. Gewerkschaften

In Vietnam gibt es ein mehrstufiges Gewerkschaftssystem, das von der Vietnam General Confederation of Labour (VGCL) als Dachorganisation bis hin zu den Gewerkschaften an der Basis reicht. Neben Tarifverhandlungen erfüllen Gewerkschaften auf Unternehmensebene Aufgaben, die in anderen Ländern vom Betriebsrat übernommen werden.

Anders als in einigen europäischen Ländern sind Gewerkschaften in Vietnam nicht berechtigt, an Managemententscheidungen mitzuwirken, und haben derzeit kein Recht, über die wirtschaftliche Lage des Unternehmens informiert zu werden.

Arbeitgeber sind nicht verpflichtet, eine Gewerkschaft zu gründen, aber sie sind dafür verantwortlich, ein günstiges Umfeld für die Gründung von Gewerkschaften zu schaffen. Damit eine Gewerkschaft auf Unternehmensebene gegründet werden kann, müssen sich fünf oder mehr Arbeitnehmer zusammenschließen und die freiwillige Mitgliedschaft in der vietnamesischen Gewerkschaft beantragen. Arbeitgeber müssen der Gewerkschaft in ihrem Unternehmen einen geeigneten Arbeitsplatz und angemessene Einrichtungen zur Verfügung stellen. Gewerkschaftsfunktionäre haben Anspruch auf eine bestimmte bezahlte Freistellung, um ihre Aufgaben wahrnehmen zu können.

Der obligatorische Gewerkschaftsbeitrag beträgt 2 Prozent des Gesamtgehalts für Sozialversicherungsbeiträge aller Arbeitnehmer pro Monat und muss auf das Konto der Gewerkschaft eingezahlt werden, wobei 75 Prozent des Gewerkschaftsbeitrags an die Basisgewerkschaft des Unternehmens zurückfließen.

Mitarbeiter, die der Basisgewerkschaft des Unternehmens beitreten, sind ebenfalls verpflichtet, den Gewerkschaftsbeitrag in Höhe von 1 Prozent des Gehalts, das als Grundlage für die Sozialversicherungsbeiträge dient, an das Konto der Gewerkschaft zu überweisen. 70 Prozent des Gewerkschaftsbeitrags werden an die Basisgewerkschaft des Unternehmens zurückgezahlt.

6. Streiks

Jeder von Gewerkschaften organisierte Streik muss dem Arbeitgeber und den Arbeitsbehörden im Voraus angekündigt werden und alle einschlägigen Vorschriften für Streiks einhalten. Dieses Verfahren ist oft umständlich und langwierig. Wenn es zu einem Streik kommt, handelt es sich daher in der Regel um einen wilden Streik, d. h. einen Streik, der nicht von einer Gewerkschaft initiiert wurde.

Zu den häufigsten Gründen für Streiks gehört der Wunsch der Arbeitnehmer, höhere Löhne oder zusätzliche Leistungen auszuhandeln. Solche Streiks sind illegal, da das Gesetz vorsieht, dass Streiks von einer Gewerkschaft angeführt werden müssen und nur dann zulässig sind, wenn die Streitbeilegungsmechanismen gescheitert sind.

7. Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Die Rechte, die Arbeitnehmer bei Beendigung ihres Arbeitsvertrags haben, hängen vom Grund der Kündigung und der Art des Arbeitsvertrags ab. Dies hat Auswirkungen auf die Kündigungsfrist und mögliche Abfindungszahlungen. Das Arbeitsgesetzbuch ist weitgehend auf die Bedürfnisse der Arbeitnehmer ausgerichtet und wird insbesondere bei Arbeitskonflikten in der Regel zugunsten des Arbeitnehmers ausgelegt.

Das Arbeitsverhältnis endet in folgenden Fällen:

| Grundlage | Vorankündigungspflicht ¹ | Trennungsgeld | Sonstige Anforderungen |
|---|-------------------------------------|--|------------------------|
| Ablauf des Arbeitsvertrags | Keine | Abfindung in Höhe von 0,5 Monatsgehältern pro Beschäftigungsjahr, ausgenommen Zeiten, die durch die gesetzliche Arbeitslosenversicherung abgedeckt sind ² („Abfindung“) | Keine |
| Beendigung des Arbeitsverhältnisses | | | |
| Einvernehmliche Kündigung | | | |
| Der Arbeitnehmer wird zu einer Freiheitsstrafe oder zur Todesstrafe verurteilt oder durch ein Urteil oder eine Entscheidung eines Gerichts an der Ausübung seiner Tätigkeit gehindert | | | |

¹ Diese Anforderung bedeutet, dass die Kündigung gemäß den vietnamesischen Arbeitsvorschriften eine bestimmte Zeit vor ihrem Inkrafttreten mitgeteilt werden muss. Bei Grundlagen, die nicht der Vorankündigungspflicht unterliegen, kann die Kündigung zu jedem Zeitpunkt mitgeteilt werden, den die kündigungsberechtigte Partei für angemessen und vernünftig hält.

² Die obligatorische Arbeitslosenversicherung wurde mit Wirkung zum 1. Januar 2009 eingeführt

| Grundlage | Vorankündigungspflicht ¹ | Trennungsgeld | Sonstige Anforderungen |
|---|--------------------------------------|---------------|------------------------|
| Ausländische Arbeitnehmer, die aufgrund von Urteilen oder Entscheidungen von Gerichten und zuständigen Behörden in Vietnam ausgewiesen werden | Keine | Keine | Keine |
| Ausländische Arbeitnehmer, deren Arbeitserlaubnis ungültig geworden ist | | | |
| Ablauf der Probezeit ohne Abschluss eines Arbeitsvertrags | | | |
| Einseitige Kündigung durch den Arbeitnehmer oder den Arbeitgeber | Siehe 7.1 Einseitige Kündigung unten | | |

7.1. EINSEITIGE KÜNDIGUNG

Eine einseitige Kündigung des Arbeitsvertrags durch den Arbeitgeber ist nur in sehr wenigen Fällen und nach einem langen und aufwendigen Kündigungsverfahren möglich. Daher ist es oft empfehlenswert, einen einvernehmlichen Aufhebungsvertrag zu schließen (siehe unten unter 7.2 Bilaterale Beendigung). Grundsätzlich kann ein Arbeitsverhältnis nur gekündigt werden, wenn die Kündigung durch einen berechtigten Grund gerechtfertigt ist und die geltende Kündigungsfrist eingehalten wird.

Die gesetzlichen Mindestkündigungsfristen hängen von der Art des Arbeitsvertrags ab.

- Befristete Verträge mit einer Laufzeit von weniger als 12 Monaten: 3 Arbeitstage
 - Befristeter Vertrag: 30 Kalendertage
 - Unbefristeter Vertrag: 45 Kalendertage
- („Normale Kündigungsfrist“)

In bestimmten Branchen und Berufen sowie für bestimmte Tätigkeiten (z. B. Unternehmensleiter

Manager) gelten die folgenden gesetzlichen Mindestkündigungsfristen:

- Befristete Verträge mit einer Laufzeit von weniger als 12 Monaten:
- Mindestens ein Viertel der Laufzeit des Arbeitsvertrags.
- Befristeter Vertrag und unbefristeter Vertrag: 120 Tage („Sonderkündigungsfrist“)

7.1 Kündigung durch den Arbeitgeber³

| Grundlage | Vorankündigungspflicht ⁴ | Trennungsgeld | Sonstige Anforderungen |
|--|--------------------------------------|------------------------------|---|
| <p>Rechtmäßiger Grund für die einseitige Kündigung des Arbeitnehmers:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Schlechte Arbeitsleistung des Arbeitnehmers; - Längerfristige Erkrankung des Arbeitnehmers; - Ereignisse höherer Gewalt, die zu einem Abbau von Arbeitskräften aufgrund einer Verkleinerung des Unternehmens führen; - Erreichen des Rentenalters durch den Arbeitnehmer; - Der Arbeitnehmer hat unwahre Angaben gemacht; - Der Arbeitnehmer ist nach vorübergehender Aussetzung des Arbeitsvertrags vom Arbeitsplatz abwesend; | <p>Erforderliche Kündigungsfrist</p> | <p>Abfindung⁵</p> | <p>Bei Kündigung aufgrund schlechter Arbeitsleistung des Arbeitnehmers: Kriterien für die Bewertung der Arbeitsleistung sollten in einer separaten Leistungsbewertungsrichtlinie des Arbeitgebers festgelegt werden, wobei eine vorherige Benachrichtigung und Konsultation der Arbeitnehmervertretung (sofern vorhanden) erforderlich ist.</p> |

| | | | |
|--|---|---|---|
| Der Arbeitnehmer ist ohne triftigen Grund für 5 aufeinanderfolgende Arbeitstage oder länger vom Arbeitsplatz abwesend | | | |
| Der Arbeitgeber führt Umstrukturierung, technologischen Wandel, wirtschaftliche Gründe, Fusion, Übernahme, Konsolidierung oder Aufspaltung durch | Mitteilung an die Gewerkschaft und das DOHA oder IZA am Sitz des Arbeitgebers | Eine Entschädigung für den Verlust des Arbeitsplatzes in Höhe eines Monatsgehalts für jedes Beschäftigungsjahr, ausgenommen Zeiten, die durch die gesetzliche Arbeitslosenversicherung abgedeckt sind, mindestens jedoch zwei Monatsgehälter. | Ein Arbeitsplan muss im Voraus mit der Organisation, die die Arbeitnehmer an der Basis (falls vorhanden) vertritt, ausgearbeitet und mit ihr der Entwurf abgestimmt werden. Hierbei ist das Volkskomitee der Provinz und die Arbeitnehmer 30 Tage im Voraus zu benachrichtigen. |
| Entlassung | Siehe Kapitel 4 zur Arbeitsdisziplin. | | |

³ Eine Kündigung durch den Arbeitgeber ist in folgenden Fällen nicht zulässig:

- Der Arbeitnehmer war aufgrund einer Krankheit oder eines Unfalls zur Behandlung beurlaubt, außer im Fall von Abschnitt 1.2 Buchstabe c;
- Der Arbeitnehmer befindet sich in einem vom Arbeitgeber genehmigten Urlaub.
- Schwangerschaft der Arbeitnehmerin; oder
- Der Arbeitnehmer befindet sich im Mutterschaftsurlaub oder erzieht ein Kind unter 12 Monaten.

“Diese Anforderung bedeutet, dass die Kündigung gemäß den vietnamesischen Arbeitsvorschriften eine bestimmte Zeit vor ihrem Inkrafttreten angekündigt werden muss. Bei Arbeitsverhältnissen, die nicht der Vorkündigungspflicht unterliegen, kann die Kündigung zu jedem Zeitpunkt mitgeteilt werden, den die kündigungsberechtigten Partei für angemessen und vernünftig hält.

⁵ Ausgenommen sind Fälle, in denen der Arbeitnehmer gemäß den Sozialversicherungsgesetzen Anspruch auf eine Altersrente hat, sowie Fälle, in denen der Arbeitnehmer ohne triftigen Grund fünf aufeinanderfolgende Arbeitstage oder länger vom Arbeitsplatz fern bleibt.

7.12 Kündigung durch den Arbeitnehmer

| Grundlage | Vorankündigungspflicht ⁴ | Trennungsgeld | Sonstige Anforderungen |
|---|-------------------------------------|---------------|------------------------|
| Nach Ermessen des Arbeitnehmers | Normale Kündigungsfrist | Abfindung | Keine |
| Rechtmäßiger Anlass für die einseitige Kündigung des Arbeitnehmers. | Keine | Abfindung | Keine |

7.2. AUFHEBUNGSVEREINBARUNG

Im Gegensatz zur Kündigung ist die einvernehmliche/bilaterale Kündigung die häufigste und praktikabelste Option zur Beendigung eines Arbeitsverhältnisses.

Die Gesetze und Vorschriften bieten dem Arbeitnehmer auch Rechtsmittel gegen eine unrechtmäßige Kündigung. Der Arbeitnehmer kann sich an die zuständigen Arbeitsbehörden wenden. Die Arbeitsbehörden leiten dann ein Schlichtungsverfahren ein.

Sollte dieses Verfahren scheitern, kann der Arbeitnehmer innerhalb eines Jahres ab dem Tag, an dem er die Verletzung seiner gesetzlichen Rechte und Interessen entdeckt hat, beim Gericht eine Wiedereinstellung und Entschädigung beantragen. Werden die strengen formalen Anforderungen (wie in Abschnitt 7.1.1 beschrieben) nicht vollständig eingehalten, muss der Arbeitgeber den Arbeitnehmer wieder einstellen, ihm das volle Gehalt und die obligatorischen Sozialversicherungsbeiträge für den Zeitraum zahlen, in dem er nicht arbeiten durfte, sowie zusätzlich mindestens zwei Monatsgehälter, die im Arbeitsvertrag als Entschädigung festgelegt sind.

Eine einvernehmliche Aufhebungsvereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer wird daher häufig verwendet, um mögliche Streitigkeiten zu vermeiden oder um Mängel im Kündigungsverfahren zu vermeiden.

Die Kündigungsvereinbarung sollte das Datum der Kündigung, Abfindungszahlungen, Urlaubstage, die Übergabe, Bonuszahlungen und alle anderen relevanten Themen umfassen. Je umfassender eine einvernehmliche Kündigungsvereinbarung formuliert ist, desto geringer ist die Wahrscheinlichkeit, dass die Kündigung erfolgreich angefochten wird.

8. Steuern und Abgaben

8.1. EINKOMMENSTEUER (PIT)

Vietnamesen und Ausländer, die in Vietnam arbeiten, unterliegen der Einkommensteuer (PIT). Die Steuerbemessungsgrundlage hängt vom Aufenthaltsstatus der Person ab. Grundsätzlich bestimmt die Aufenthaltsdauer eines ausländischen Arbeitnehmers seinen Steuerstatus. Steuerlich ansässig sind Personen, die eines der folgenden Kriterien erfüllen:

- Sie halten sich entweder im Kalenderjahr oder in einem Zeitraum von 12 aufeinanderfolgenden Monaten ab dem Datum ihrer ersten Einreise 183 Tage oder länger in Vietnam auf; oder
- Personen, die einen ständigen Wohnsitz in Vietnam haben und keinen steuerlichen Wohnsitz in einem anderen Land nachweisen können, wenn die tatsächliche Aufenthaltsdauer in Vietnam weniger als 183 Tage beträgt.

Steuerpflichtige Personen unterliegen der vietnamesischen Einkommenssteuer auf ihr weltweites Einkommen, einschließlich Einkünften aus nicht-selbständiger und selbständiger Arbeit. Die Anrechnung ausländischer Steuern gilt nur für Einkünfte aus dem Ausland und setzt die Vorlage entsprechender Nachweise voraus.

Personen, die die Voraussetzungen für eine Steueransässigkeit nicht erfüllen, gelten als steuerlich nicht ansässig. Steuerlich nicht ansässige Personen unterliegen der Einkommensteuer auf das ihnen zugewiesene Einkommen aus ihrer Tätigkeit in Vietnam, unabhängig davon, ob sie sich in Vietnam aufhalten oder nicht.

Während die Einkommensteuersätze für nicht aus Erwerbstätigkeit stammende Einkünfte variieren, werden Einkünfte aus Erwerbstätigkeit für Steuerinländer mit einem progressiven Einkommensteuersatz von bis zu 35 Prozent und für Nichtsteuerinländer mit einem Pauschalsatz von 20 Prozent besteuert.



8.2. OBLIGATORISCHE SOZIALVERSICHERUNG, KRANKENVERSICHERUNG, ARBEITSLSENVERSICHERUNG

Vietnam verfügt über ein obligatorisches Sozial-, Kranken- und Arbeitslosenversicherungssystem. Die Beiträge sind sowohl vom Arbeitgeber als auch vom Arbeitnehmer zu tragen.

Ab dem 1. Juli 2025 ist die Berechnungsgrundlage für die Beiträge der Referenzwert (begrenzt auf das 20-fache des Referenzwerts zum Zeitpunkt der Zahlung für die Sozialversicherung/Krankenversicherung und das 20-fache des regionalen Mindestlohns für die Arbeitslosenversicherung). Bis zur offiziellen Abschaffung des „grundlegenden Mindestlohns“ entspricht das „Referenzniveau“ dem aktuellen Grundgehaltssatz von 2.340.000 VND.

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, den Arbeitnehmeranteil an den Versicherungsbeiträgen vom Gehalt des Arbeitnehmers einzubehalten und diesen Betrag zusammen mit dem Arbeitgeberanteil an den Versicherungsträger zu überweisen.

Der Beitragssatz zu den Gewerkschaftsfonds beträgt 2 Prozent des Lohnfonds für Sozialversicherungsbeiträge für Arbeitnehmer. Dieser Beitrag muss monatlich an die Gewerkschaftsfonds gezahlt werden.

| | Lokale Arbeitnehmer | Arbeitgeber | Ausländischer Arbeitnehmer | Arbeitgeber |
|--------------------------|---------------------|-------------|----------------------------|-------------|
| Sozialversicherung | 8 % | 17,5 % | 8 % | 17,5 % |
| Krankenversicherung | 1,5 % | 3 % | 1,5 % | 3 % |
| Arbeitslosenversicherung | 1 % | 1 % | - | - |
| Gewerkschaftsbeitrag | - | 2 % | - | - |
| Gesamt | 10,5 % | 23,5 % | 9,5 % | 20,5 % |

9. Strafen

9.1. VERSTÖSSE GEGEN DIE ARBEITSERLAUBNIS

Die Strafe für Arbeitgeber, die keine Arbeitserlaubnis und/oder eine Ausnahmegenehmigung beantragen, beträgt bis zu 150 Millionen VND (6.500 US-Dollar) oder die Ausweisung.

9.2. STRAFEN FÜR ARBEITGEBER BEI VERSTÖSSEN GEGEN DIE GESETZLICH VORGESCHRIEBENEN GEWERKSCHAFTSBEITRÄGE

Die Nichtzahlung oder nicht fristgerechte Zahlung der Gewerkschaftsbeiträge wird mit einer Verwaltungsstrafe in Höhe von 24 bis 30 Prozent der insgesamt fälligen Gewerkschaftsbeiträge (maximal 150 Millionen VND, ca. 5.736 US-Dollar) und Verzugszinsen geahndet.

Die Nichtzahlung der Gewerkschaftsbeiträge für alle Beschäftigten wird mit einer Verwaltungsstrafe in Höhe von 36 bis 40 Prozent der insgesamt fälligen Gewerkschaftsbeiträge (maximal 150 Millionen VND, ca. 5.736 US-Dollar) und Verzugszinsen geahndet.

Hanoi



Über uns

Rödl & Partner – Der agile, fürsorgliche Partner für mittelständische Weltmarktführer

www.roedl.de/unternehmen



Kontakt



HO-CHI-MINH-STADT

Michael Wekezer LL.M.

Direktor Vietnam Practice
5th Floor, Friendship Tower
31 Le Duan Street
Sai Gon Ward, Ho-Chi-Minh-City

T + 84 28 7307 2788
michael.wekezer@roedl.com



HANOI

Lutz Koch LL.M.

15th Floor, Capital Place
29 Lieu Giai
Ngoc Ha Ward, Hanoi

T +84 24 7300 0077
lutz.koch@roedl.com



Besuchen Sie uns!

www.roedl.de