

## Praktische Erfahrungen mit dem Arbeitsrecht

**Arbeitnehmer regulär zu kündigen ist in der Praxis nicht einfach. Die Pandemie erschwert es Unternehmen, ausländische Experten und Mitarbeiter ins Land zu holen.**

12.07.2021

Von **Frauke Schmitz-Bauerdick** | Hanoi

- ▶ [Pandemie führt bei Arbeitnehmern zu schmerzhaften Einschnitten](#)
- ▶ [Sozialversicherungsumgehungen sind üblich](#)
- ▶ [Pandemie erschwert die Entsendung von Arbeitskräften](#)

Ein ausgeprägter Fachkräftemangel stellt Unternehmen in der Regel eher vor das Problem, den Abgang von Leistungsträgern aus dem Unternehmen zu verhindern. Muss ein Mitarbeiter entlassen werden, zeigt sich allerdings, 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, mit ihren Mitarbeitern eine gütliche Einigung zu finden. Auch wenn es selten zu gerichtlichen Verfahren kommt, steht das Arbeitsrecht meist auf der Seite der Arbeitnehmer.

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

Vor dem Hintergrund der Bevorzugung der gütlichen Einigung ist der Aufhebungsvertrag die gangbarere Variante. Dieser regelt unter anderem den an den Arbeitnehmer zu zahlenden Betrag (Abfindung, Sachzuwendungen) und beinhaltet die Verpflichtung des Arbeitnehmers, auszuscheiden 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 einzureichen und die jeweils geltenden, kurzen Mitteilungsfristen einzuhalten. In der Praxis kommt es aber immer wieder vor, dass Mitarbeiter deutlich früher gehen, ohne dass dies zu Konsequenzen für sie führt.

### **Pandemie führt bei Arbeitnehmern zu schmerzhaften Einschnitten**

Die Coronapandemie hat auch auf den Arbeitsmarkt schmerzhaft Auswirkungen gehabt. Dem Labor Force Survey des vietnamesischen Statistikamts zufolge waren zum Ende des 1. Quartals 2021 trotz einer erfolgreichen Pandemiebekämpfung mehr als neun Millionen Arbeitnehmer von den Auswirkungen betroffen. Insbesondere in der Tourismusindustrie verloren viele ihren Arbeitsplatz. Andere Arbeitnehmer wurden zeitweise freigesetzt, sahen ihre Arbeitszeit verringert oder ihr Einkommen gekürzt. Einige Unternehmen nutzten laut Beobachtern die Krise, um einen bestehenden Personalüberschuss unauffällig abzubauen.

Inwieweit diese Kündigungen, Gehalts- oder Arbeitszeitkürzungen arbeitsrechtlich kompatibel erfolgten, ist nicht ermittelbar. Zudem arbeitet nach wie vor ein großer Teil der Menschen, gerade im Tourismusbereich, im informellen Bereich und profitiert in der Regel nicht von arbeitsrechtlichen Schutzvorgaben.

### **Sozialversicherungsumgehungen sind üblich**

Um Sozialversicherungskosten einzusparen, schließen manche Unternehmen mit dem Arbeitnehmer zwei Arbeitsverträge, um nur auf den mit dem niedrigeren Gehalt Sozialabgaben zu zahlen. An dieser - gesetzlich nicht gedeckten -

Praxis haben nicht selten beide Seiten Interesse. Die Arbeitgeber wollen ihre Lohnkosten minimieren. Viele Beschäftigte vertrauen den Sozialkassen nicht und bevorzugen eine eigene Altersvorsorge.

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

### **Pandemie erschwert die Entsendung von Arbeitskräften**

Ausländische Arbeitnehmer, die in Vietnam arbeiten sollen, benötigen neben einem Arbeitsvisum auch eine Arbeitserlaubnis. Das 2020 neu erlassene Decree 152 regelt die Vorgaben der Erteilung. Eine Arbeitserlaubnis wird nunmehr für eine Höchstdauer von zwei Jahren zuerkannt mit der Möglichkeit der einmaligen Verlängerung um weitere zwei Jahre. Nach Ablauf von höchstens vier Jahren 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 empfinden ein Großteil der antwortenden Betriebe die neuen Vorgaben als Erschwernis bei der Beschäftigung ausländischer Mitarbeiter und befürchten den Abfluss von Know how und Erschwernisse 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, das Erteilungs- und Genehmigungsverfahren schneller und unkomplizierter regeln zu können. Allerdings kann dem zumeist nur eingeschränkt Glauben geschenkt werden. Auf dem Markt sind nicht selten Akteure unterwegs, die Versprechungen nicht einhalten können oder aber am Rande oder außerhalb der Legalität agieren.

Aufgrund der Coronapandemie bleibt die Entsendung von Mitarbeitern nach Vietnam schwierig. Vietnam hat die Grenzen für ausländische Staatsbürger bis auf wenige Ausnahmen geschlossen. Zwar ist Experten aus dem Ausland, und damit wichtigen Fachkräften, die Einreise grundsätzlich möglich. Allerdings sind eine Vielzahl an Genehmigungen der vietnamesischen lokalen und zentralen Behörden erforderlich. Zudem gilt für alle Einreisenden eine verpflichtende Quarantäne im Hotel oder Zentrallager. Eine deutliche Entspannung bei Entsendung und Einreise dürfte sich erst mit einer Immunisierung der Bevölkerung des Landes durch Impfung und damit nicht vor Mitte 2022 ergeben.

Dieser Beitrag gehört zu:

[Vietnamesische Arbeitskräfte bleiben begehrt](#)

### **Mehr zu:**

Vietnam

Arbeits- und Arbeitsgenehmigungsrecht

Wirtschaftsumfeld

## 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.

© 2021 Germany Trade & Invest

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