



Vietnam: Arbeitsbewilligungen

Autorinnen: Norma Möller

Seit 2008 hat sich in Vietnam die Anzahl ausländischer Arbeitskräfte um 41% erhöht. Viele der ausländischen Arbeitnehmer haben keine gültige Arbeitsgenehmigung für Vietnam. Es ist daher damit zu rechnen, dass die Behörden vor allem bei der Erteilung bzw. Verlängerung von Arbeitsbewilligungen verstärkt Kontrollen durchführen werden. Falls keine gültigen Arbeitsgenehmigungen vorliegen, soll es zukünftig auch zu strengeren Strafen kommen.

Das im August 2011 in Kraft getretene Dekret 46/2011 regelt die Voraussetzungen, unter denen ausländische Arbeitnehmer in Vietnam arbeiten dürfen. Grundsätzlich benötigen zwar alle in Vietnam arbeitenden Ausländer auch eine Arbeitsgenehmigung, die auch als Basis für die Erteilung der Aufenthaltsbewilligung dient. Für bestimmte Personengruppen gibt es jedoch Ausnahmen von der Arbeitsgenehmigungspflicht. So konnten bisher Inhaber einer Ein-Personen LLC und Mitglieder des Board of Directors einer Aktiengesellschaft von einer Arbeitsgenehmigung befreit werden. Mit dem Dekret 46/2011 benötigen nun auch die Leiter von Repräsentanzen (Chief Representatives) und Projektbüros sowie Entsandte, die in 11 spezifischen Dienstleistungsbereichen arbeiten, keine Arbeitsgenehmigung mehr. Die Ausnahmen werden von den zuständigen Behörden jedoch nicht einheitlich gehandhabt, da es keine konkrete Durchführungsverordnung gibt.

Die Arbeitsbewilligung war bisher auch für die Freigabe des Umzugsgutes durch die Zollbehörde notwendig. Ob und wann die Zollbehörde ihre Vorgehensweise dem Dekret 46/2011 anpassen wird und das Umzugsgut auch bei Vorliegen einer Aufenthaltsbewilligung freigegeben wird, ist noch nicht absehbar. Daher ist es vorerst empfehlenswert, die Arbeitsgenehmigung auch für die eigentlich befreiten Personengruppen einzuholen. Mit dem Dekret 46/2011 haben sich die Bedingungen für die Verlängerung von Arbeitsgenehmigungen für Führungskräfte erheblich verschärft. Es muss nicht nur nachgewiesen werden, dass das Unternehmen vergeblich versucht hat, einen vietnamesischen Staatsbürger einzustellen, sondern es muss auch ein unterschriebener Ausbildungsvertrag vorgelegt werden. Der Ausbildungsvertrag ist mit einem Vietnamesen abzuschliessen, der auf die derzeit durch den Ausländer besetzte Stelle vorbereitet werden soll.

Hierbei ist zu beachten, dass z.B. ein blosser Schulungsvertrag mit einem Vietnamesen für die Verlängerung der Arbeitsbewilligung nicht ausreichend ist.

Das könnte für ausländische Arbeitnehmer und deren Arbeitgeber einen erheblichen Mehraufwand bedeuten, da die Arbeitsbewilligung bei jeder Änderung der Passnummer oder des Arbeitsortes neu beantragt werden muss. Immerhin wurde aber mit dem Dekret 46/2011 das Verfahren für die Ausstellung einer Arbeitsbewilligung von 15 auf 10 Tage reduziert. Auch bleibt abzuwarten, wie die Ausbildungspflicht in der Praxis umgesetzt wird, da viele vietnamesische Unternehmen mit einer hohen Fluktuation von Arbeitskräften und einer generellen Knappheit an qualifiziertem Personal zu kämpfen haben.

Das Dekret 46/2011 sieht auch vor, dass mindestens 30 Tage vor der Rekrutierung des ausländischen Arbeitnehmers der Bedarf an Arbeitskräften bekannt gemacht werden muss. Dabei darf sich der Arbeitgeber nicht auf die lokalen Medien beschränken, sondern muss die Stelle landesweit in regional und national erscheinenden Zeitungen annoncieren. Diese Stelleninserate müssen dokumentiert und archiviert werden, da sie, wenn ein ausländischer Arbeitnehmer eingestellt wird, für die Beantragung der Arbeitsgenehmigung benötigt werden.

Das Annoncieren von Stelleninseraten ist hierbei nicht als blosse Formsache zu betrachten, da es einerseits sehr genau von den Behörden überprüft wird und andererseits die Gefahr von Klagen durch potentielle Bewerber reduziert wird.

HINWEIS:

Die Inhalte dieses Artikels stellen lediglich eine allgemeine Information dar und ersetzen in keinem Fall eine individuelle Beratung. Die Inhalte wurden mit grosser Sorgfalt ausgewählt, jedoch übernimmt CONVINUS keine Haftung für Schäden, welcher Art auch immer, aufgrund der Verwendung der hier angebotenen Informationen.

Der gesamte Inhalt des Artikels ist geistiges Eigentum von CONVINUS und steht unter Urheberrecht. Jegliche Veränderung, Vervielfältigung, Verbreitung und öffentliche Wiedergabe des Inhaltes oder Teilen hiervon bedarf der vorherigen schriftlichen Genehmigung durch CONVINUS.